



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctor en educación

**AUTOR:**

Mgtr. Alex Gerardo Alejos Flores

**ASESOR:**

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2017**

**Página del jurado**

---

**Dra. Gladys Sánchez Huapaya**

**Presidente**

---

**Dra. Irma Carhuacho Mendoza**

**Secretario**

---

**Dr. Carlos Sotelo Estacio**

**Vocal**

**Dedicatoria**

A mi padre, que me ilumina desde el cielo.

A mi madre y hermanos, por ser quienes día a día me alientan y apoyan en mis anhelos de superación personal y profesionalmente.

A mi esposa e hija, quienes son los seres que iluminan mi camino y me dan la fortaleza necesaria para seguir adelante en la vida.

### **Agradecimiento**

A Dios, por ser quien me da las fuerzas para ser mejor cada día y ser quien ilumina mi vida y la de mi familia.

A esta prestigiosa casa de estudios superiores, Universidad César Vallejo, que contribuye en la formación permanente de los docentes de este país.

Al Dr. Ángel Salvatierra Melgar, quien con su constante asesoría y paciencia me pudo guiar a la culminación del presente trabajo.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Alex Gerardo Alejos Flores, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 40443422, con la tesis titulada: La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, Diciembre del 2016

Alex Gerardo Alejos Flores

DNI N° 40443422

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento y la normatividad vigente de la Escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, con la finalidad de optar el grado académico de Doctor en educación, se presenta la tesis cuyo título es “La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016”.

La presente investigación refleja la inquietud personal y profesional que tiene todo docente de querer contribuir con la mejora de la calidad educativa de los CETPROS públicos de Lima y de la gestión de los aprendizajes de los estudiantes.

La tesis consta de los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, se detalla los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, la justificación, el problema de investigación, la hipótesis y los objetivos; en el Capítulo II, se considera las variables, la operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el método de análisis de datos y los aspectos éticos.; en el Capítulo III, se presentan los resultados, mediante la descripción e interpretación de tablas, figuras y la estadística respectiva; en el Capítulo IV, se presenta la discusión de los resultados; en el Capítulo V, se considera las conclusiones de la investigación, que dan respuesta a las interrogantes expuestas; en el capítulo VI, se toma en cuenta las recomendaciones de este estudio; en el capítulo VII, se citan las referencias del material bibliográfico utilizado; finalmente, en el capítulo VIII, se muestra la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos, validación de los instrumentos,, las autorizaciones para la investigación y la matriz de datos.

**El autor**

## Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Resumo	xiv
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	21
1.3. Justificación	63
1.4. Problema	65
1.5. Hipótesis	67
1.6. Objetivos	68
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1. Variables	70
2.2. Operacionalización de las variables	71
2.3. Metodología	73
2.4. Tipo de estudio	73
2.5. Diseño	73
2.6. Población, muestra y muestreo	74
2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos	76
2.8. Validez y confiabilidad de los instrumentos	79
2.9. Métodos de análisis de datos	81
2.10. Consideraciones éticas	82
<b>III. Resultados</b>	
3.1. Resultados descriptivos	84

3.2. Resultados inferenciales	91
<b>IV. Discusión</b>	
Discusión de resultados	102
<b>V. Conclusiones</b>	
Conclusiones	107
<b>VI. Recomendaciones</b>	
Recomendaciones	109
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	
Referencias bibliográficas	111
<b>VIII. Anexos</b>	
Anexo 1. Matriz de Consistencia	117
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	120
Anexo 3. Validación de instrumentos	127
Anexo 4. Base de datos	151



## Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión educativa	72
Tabla 2. Operacionalización de la variable acompañamiento pedagógico	73
Tabla 3. Operacionalización de la variable desempeño docente	73
Tabla 4. Distribución de la población de docentes de los CETPROS	75
Tabla 5. Distribución de la muestra de docentes de los CETPROS	76
Tabla 6. Juicio de expertos del cuestionario sobre la gestión educativa	80
Tabla 7. Juicio de expertos del cuestionario sobre el acompañamiento pedagógico	81
Tabla 8. Juicio de expertos del cuestionario sobre el desempeño docente	81
Tabla 9. Confiabilidad de los instrumentos	80
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de la gestión educativa de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel.	84
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de la gestión educativa por dimensión	85
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de acompañamiento pedagógico	86
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de acompañamiento pedagógico por dimensión	87
Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel del desempeño docente	88
Tabla 15. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de desempeño docente por dimensión	89
Tabla 16. Determinación del ajuste de los datos de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente	90
Tabla 17. Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	91
Tabla 18. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	91
Tabla 19. Presentación de los coeficientes de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente	92
Tabla 20. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	94

Tabla 21. Presentación de los coeficientes de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión personal de los docentes	94
Tabla 22. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	96
Tabla 23. Presentación de los coeficientes de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión pedagógica de los docentes	96
Tabla 24. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	98
Tabla 25. Presentación de los coeficientes de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión social comunitaria de los docentes	99

## Índice de figuras

	Página
Figura 1. Acompañamiento pedagógico	35
Figura 2. Asesoría personalizada en el aula	45
Figura 3. Metodología para un buen acompañamiento pedagógico	48
Figura 4. Los 8 compromisos de gestión escolar	52
Figura 5. Esquema del diseño correlacional-causal	74
Figura 6. Niveles de la gestión educativa de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel.	84
Figura 7. Niveles de las dimensiones de la gestión educativa	85
Figura 8. Niveles del acompañamiento pedagógico	86
Figura 9. Niveles de las dimensiones del acompañamiento pedagógico	87
Figura 10. Niveles del desempeño docente	88
Figura 11. Niveles de las dimensiones del desempeño docente	89
Figura 12. Representación del área COR como incidencia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente	93
Figura 13. Representación del área COR de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión personal de los docentes	95
Figura 14. Representación del área COR de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión pedagógica de los docentes	97
Figura 15. Representación del área COR de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión social comunitaria de los docentes	100

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la incidencia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016.

La investigación fue desarrollada según el enfoque cuantitativo, de nivel no experimental, descriptivo-explicativo, correlacional causal, de corte transversal. La población estuvo conformada por 93 docentes, quienes nos brindaron información sobre las variables de estudio; para la recolección de datos se utilizó tres instrumentos uno por cada variable respectivamente, como técnica de recopilación de datos de las variables y se empleó como instrumento el cuestionario.

Los resultados finales, según la prueba de regresión logística ordinal, indican que la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden de manera directa y positiva en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016.

**Palabras clave:** gestión educativa, acompañamiento pedagógico, desempeño docente.

### **Abstract**

The present research aims to determine the incidence of educational management and pedagogical accompaniment in the teaching performance of the public CETPROS of the districts of Magdalena and San Miguel, UGEL 03, 2016.

The research was developed according to the quantitative approach, level Non-experimental, descriptive-explanatory, causal, cross-sectional. The population was made up of 93 teachers, who provided information on study variables; For data collection, three instruments were used for each variable, respectively, as a technique for data collection of the variables and the questionnaire was used as instrument.

The final results, according to the ordinal logistic regression test, indicate that educational management and pedagogical accompaniment have a direct and positive impact on the teaching performance of the public CETPROS in Magdalena and San Miguel districts, UGEL 03, 2016.

**Keywords:** educational management, pedagogical accompaniment, teaching performance.

## Resumo

Esta pesquisa tem como objetivo determinar a incidência de gestão educacional e desempenho educacional professor de apoio no distrito CETPROs pública de Magdalena e San Miguel, UGELs 03, 2016.

A pesquisa foi desenvolvida pela abordagem quantitativa, nível não experimental, descritivo e seção transversal de correlação causal explicativo. A população foi composta de 93 professores, que nos forneceram informações sobre as variáveis do estudo; recolha de dados para três instrumentos usados um para cada variável, respectivamente, como uma técnica para a recolha de dados variáveis e usado como um instrumento do questionário.

Os resultados finais, de acordo com o teste de regressão logística ordinal indicam que a gestão educacional e apoio educacional têm uma maneira direta e positiva no desempenho educacional do distrito CETPROs pública de Magdalena e San Miguel, UGELs 03 de 2016.

**Palavras-chave:** gestão educacional, apoio educacional, desempenho docente.

## **I. Introducción**

## **1.1. Antecedentes**

### **1.1.1. Antecedentes nacionales**

Chávez (2015), realiza el estudio: “Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del nivel primario UGEL N° 06, Ate, 2014”, para obtener el grado académico de Doctor en Administración de la Educación, llevado a cabo en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. Presenta como su principal propósito explicar en qué medida el acompañamiento pedagógico influye en el desempeño docente. Con respecto a la metodología utilizada, es de tipo no experimental correlacional-causal, la población para este estudio está representada por 245 docentes de las instituciones educativas estatales del nivel primario de la UGEL 06, Ate Vitarte, que participaron en el programa de segunda especialidad en educación y comprende una muestra no probabilística intencionada de 65 docentes, aplicándoseles un cuestionario para recoger información sobre el acompañamiento pedagógico y una guía de observación para medir el desempeño docente. Al final de la investigación, se llegó a la conclusión de que el acompañamiento pedagógico influye de manera alta y positiva en el desempeño docente ( $Rho=0.826$ ).

Bendezú (2014), presenta la tesis titulada: “Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el III ciclo, en las instituciones educativas públicas del distrito de Comas 2013”, para obtener en Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación, realizado en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. El presente estudio tiene como principal propósito determinar cómo influye el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente; así mismo, como problema general busca establecer ¿Cómo influye el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente? y presenta como hipótesis de investigación: el acompañamiento pedagógico influye positivamente en el desempeño docente. En el presente estudio la metodología es de tipo explicativo correlacional causal, empleando el método hipotético deductivo, la población está representada por los 122 docentes de las redes 10, 11, 12, 13, 14 y 15 de educación primaria de la UGEL 04 y con una muestra de 122 docentes. Se aplicó un cuestionario sobre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente. Al final de la investigación, habiendo realizado el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva y alta entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente ( $Rho=0.781$ ).

Contreras (2014), en la tesis titulada: “El manual de gestión educativa para subdirectores de formación genera en el desempeño docente en la institución educativa



Daniel A. Carrión – Santa Anita – 2013”, investigación para obtener el grado académico de Doctor en Administración de la educación realizado en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. La presente investigación tiene como objetivo principal el determinar la influencia del manual de gestión educativa para subdirectores de formación general en el desempeño docente. Con respecto a la metodología utilizada, es de tipo explicativo cuasi experimental, con una población correspondiente a todos los docentes de la I.E. Daniel A. Carrión y una muestra no probabilística de grupos intactos correspondiente a 48 docentes, teniendo un grupo experimental y de control de 24 sujetos cada uno; los instrumentos utilizados para recolectar la información fueron una ficha de evaluación para docentes desarrollado por el MINEDU y una ficha de observación. Al final de la investigación se llegó a la conclusión de que la aplicación del manual de gestión educativa para subdirectores de formación general influye de manera positiva en el desempeño docente.

Hinostroza y Rojas (2014), en la tesis titulada: “Desempeño docente y gestión educativa e las instituciones educativas públicas del distrito de Surco, UGEL 07, investigación realizada para obtener el grado académico de Doctor en Administración de la Educación y realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. Esta investigación tiene como principal objetivo determinar el grado de relación que existe entre las variables gestión educativa y desempeño docente. Con respecto a la metodología, es de tipo descriptivo correlacional transversal, con una población de 263 docentes y una muestra de tipo censal correspondiente a 263 profesores, para la recolección de datos se utilizó como instrumentos un cuestionario para medir la variable gestión educativa y otro para la variable desempeño docente. Al final del procesamiento e interpretación de los datos se llegó a la conclusión de que si existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, representado con un nivel alto de correlación ( $Rho=0.677$ ).

Granados (2013), en la tesis titulada: “Clima institucional y la gestión educativa de las I.E. Ricardo palma y Virgen de Fátima – UGEL 02 – Lima. San Martin de Porres – 2013, para obtener el grado académico de Doctor en Educación, realizado en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Esta investigación tiene como propósito fundamental determinar la relación entre el clima institucional y la gestión educativa de las instituciones educativas Ricardo Palma y Virgen de Fátima UGEL 02 – Lima – San Martin de Porres – 2013. Con respecto a la metodología, esta investigación es de tipo

descriptiva correlacional, con una población de 127 docentes nombrados y una muestra aleatoria simple de 95 docentes; así mismo, para recolectar los datos se aplicó un cuestionario con escala tipo Likert. Después de haber procesado y analizado los datos obtenidos se llegó a la conclusión de que si existe relación directa y significativa entre las variables clima institucional y gestión educativa ( $Rho=0.625$ ).

Guardia (2013), en la tesis titulada: “Calidad de gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas en la Red N° 7 de la unidad de gestión educativa local N° 04-Comas, 2013, una perspectiva docente”, para obtener el grado académico de Magister En Educación realizado en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. La presente investigación tiene como propósito principal determinar el grado de relación que existe entre la gestión educativa y el clima organizacional. Con respecto a la metodología, es de tipo descriptivo correlacional, con una población de 152 docentes y una muestra de 96 profesores, aplicándose un cuestionario para medir la variable calidad de gestión educativa y otra para medir el clima organizacional. Al final de la investigación, se llegó a la conclusión de que si existe relación directa y significativa entre la calidad de gestión educativa y el clima organizacional.

Baldoceda (2012), en la tesis titulada: “desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes de la red educativa N° 06 de la región callao, en el área de historia, geografía y economía durante el año 2010”, para obtener el grado académico de Doctor en Educación, realizado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y valle, Lima-Perú. Esta investigación tiene como propósito principal el determinar si existe relación significativa entre las variables desempeño docente y rendimiento académico. La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, tiene como población de estudio a los docentes y estudiantes de la red N° 06 del Callao, como instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario para medir el desempeño docente. Al final se llegó a la conclusión de que si existe una correlación positiva y significativa entre las variables desempeño docente y rendimiento académico.

Montalvo (2011), realiza la investigación: “El clima institucional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008”, tesis para obtener el grado académico de Doctor en educación, llevado a cabo en la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú. El propósito principal de este estudio es establecer la relación que existe entre las variables clima institucional y desempeño docente, para esto, planteala

siguiente hipótesis: El clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente. Con respecto a la metodología desarrollada, es de tipo descriptivo-correlacional, la población está constituida por los docentes de educación secundaria de las I.I.E.E. del nivel secundaria del UGEL 15, cuya muestra es de tipo probabilística estratificada y corresponde a un total de 318 docentes, aplicándoseles 2 cuestionarios para recoger información sobre el clima institucional y el desempeño docente. Al final de la investigación se llegó a la conclusión de que el clima institucional influye en un nivel alto y positivo en el desempeño docente.

Tenorio (2010), en la tesis titulada: “El sistema de supervisión educativa y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de los institutos superiores tecnológicos públicos de las provincias de Ica, año 2016”. Investigación para obtener el grado de Magister en Educación, realizada en la Universidad Nacional de Educación – La Cantuta. La presente investigación fue realizada con el propósito de determinar el grado de relación entre la supervisión pedagógica y el desempeño profesional. Con respecto a la metodología trabajada es de tipo descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental-transversal, la población fue representada por todos los docentes de los ISTP de Ica. Después de haber aplicado y procesado los instrumentos de recolección de datos, se llegó a la conclusión de que la supervisión educativa tiene un grado de relación alto y directo en el desempeño profesional ( $Rho=0.82$ ).

### **1.1.2. Antecedentes internacionales**

Palma (2012), en la tesis titulada: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la educación básica y bachillerato del colegio nacional Salustio Giler Álava, periodo 2011-2012”, para obtener el grado de Master en Pedagogía, realizado en la Universidad Técnica de particular de Loja, Ecuador. Esta investigación tiene como propósito determinar la influencia de la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la educación básica. Con respecto a la metodología, la investigación es de tipo descriptiva-explicativa, utilizando el método hipotético deductivo; asimismo, se utilizó un cuestionario con escalas tipo Likert para llevar a cabo la recolección de los datos, la muestra utilizada consta de 71 estudiantes, 8 profesores y 3 directivos. Al final de la investigación, se llegó a la conclusión de que el desempeño de los docentes y directivos está determinado en un nivel de bueno.

Suazo (2012), en la investigación titulada: “La formación de los directivos de los centros de educación básica, en supervisión y acompañamiento docente”, realizado para obtener el grado Master en Formador de Formadores de Docentes de Educación Básica, en la Universidad Pedagógica nacional de Tegucigalpa, Honduras. Esta investigación tiene como propósito determinar la importancia de la formación del personal directivo en temas relacionados a supervisión pedagógica y acompañamiento docente. Con respecto a la metodología, el presente estudio es de tipo descriptivo correlacional, tiene como población a 333 directivos y consta de una muestra probabilística estratificada de 50 sujetos. Al final del estudio, se llegó a la conclusión de que la formación de los directivos y docentes incide directamente en la supervisión y acompañamiento docente.

Peña (2011), en sus tesis: “Gestión educativa como factor de desarrollo en las instituciones de educación superior. Un estudio de caso”, investigación realizada para obtener el grado de Doctor en Educación llevado a cabo en la Universidad Autónoma de Sinaloa, México. Tiene como principal objetivo El conocer las características que involucran a la gestión educativa en un factor importante y de impacto en el desarrollo de las instituciones educativas de educación superior. Se utilizó como población a los estudiantes y docentes de la facultad de contabilidad y se trabajó con una muestra de 300 sujetos, aplicándoseles como instrumento de recolección de datos un cuestionario y fichas de observación. Al final de la investigación se llegó a la conclusión de que la gestión educativa si influye positivamente como factor de desarrollo en las instituciones educativas de educación superior.

Uzcategui (2011), presenta la investigación titulada: “El perfil de competencias del director para el acompañamiento pedagógico al docente en la planificación”, tesis para obtener el grado académico de Doctor en Pedagogía en educación de la Universidad de Zulia, Venezuela. Esta investigación fue realizada con el propósito de determinar el grado de relación entre las competencias del director y el acompañamiento pedagógico. Es de tipo descriptiva-correlacional y de diseño no experimental-transversal, la población consta de 43 docentes de educación primaria, aplicándoseles como instrumento un cuestionario con escala tipo Likert. Luego de la recolección y análisis de los datos se concluyó que existe una relación fuerte y positiva entre las variables competencias del director y acompañamiento pedagógico ( $Rho=0.834$ ).

Rincón y Soto (2010), en la tesis titulada: “La formación del docente y su incidencia en el logro del aprendizaje cognoscitivo, en la formación del docente de la

escuela básica del alumno de segundo grado de la escuela básica “Carlos Rincón Lubo”, tesis para obtener el grado de Doctor en Pedagogía, realizada en la universidad Nacional de Venezuela. El propósito de esta investigación es determinar de qué manera incide la formación docente en el logro de aprendizaje cognoscitivo. Con respecto a la metodología trabajada, es de tipo descriptiva-causal, con un diseño no experimental-transversal, la población fue representada por 59 estudiantes y 15 docentes, los instrumentos de recolección de datos aplicados en este estudio fueron un cuestionario destinado a los docentes y una lista de cotejo para los estudiantes. Después de haber realizar la recolección y análisis de datos, se llegó a la conclusión de que la formación docente índice en un alto grado en el logro del aprendizaje cognoscitivo de los estudiantes, logrando utilizar diversos métodos, técnicas y recursos en el aula; así como, se rescata niveles de aprendizaje significativo en los estudiantes.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística**

### **1.2.1. Gestión educativa.**

Según la UNESCO (2011), es “un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno”. (p.21)

La gestión educativa es una labor en la cual se emplean muchos elementos, que requiere de un conocimiento reflexivo, consiente, de arduos esfuerzos, recursos y voluntad, todo lo que implique planificaciones, procesos, acciones, direcciones, administración para el logro de los objetivos y que pueden afectar o influir en el desarrollo de la misma llevando al éxito o al fracaso a una institución.

Para Vásquez (2010), la gestión es un “conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar” (p.55).

La gestión en la capacidad para liderar, planificar y ejecutar la planificación, ejecución, dirección y control de procesos vinculados a los aspectos institucionales, pedagógicos y administrativos de la institución. Estas actividades institucionales se realizan en consenso con todos los agentes educativos en democracia, equidad y respeto.

Antúnez (1993), concibe: “como un conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos”. (p.82)

Para Almeyda, (2005) la: “gestión educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Educativo Institucional” (p.125).

Es decir, son el conjunto de acciones, procedimientos y métodos utilizados en los CETPROS, con el fin de lograr la mejora del servicio educativo.

Según Martínez (2012), es la:

Capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada, así como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea.(p.16).

Para Cejas (2009), la gestión educativa es el “conjunto de acciones articuladas para el logro de objetivos propuestos en el Proyecto Educativo de un Centro Educativo” (p.216).

Para Alvarado (2003), se destaca que:

Las funciones de planificación, organización, dirección y control de las entidades a su cargo señalando las cualidades que debe tener un moderno gerente educativo para garantizar su excelente desempeño, estableciendo la relación intrínseca de los principios pedagógicos con las normas administrativas, teniendo en cuenta que éstas deben estar siempre al servicio de los fines y objetivos de la educación y no al revés.(p.68)

Los procesos de gestión nos ayudan a plantear y ejecutar etapas y estrategias pertinentes, que permitan alcanzar una cultura de calidad, lo que favorecerá a la obtención de resultados que beneficien a todo el CETPRO en el logro de los objetivos institucionales.

Dentro del sistema educativo, la gestión educativa es el conglomerado de acciones, procesos y estrategias que involucran a todos los miembros de la comunidad educativa con la finalidad mejorar institucionalmente, con la ayuda del director, docente y estudiantes.

Según Álvarez, Ibarra y Miranda (2013): “La gestión educativa busca generar las condiciones de cambio adecuadas para elevar la calidad educativa de manera sostenida. Asimismo, requiere inevitablemente crear sistemas que puedan adaptarse a las necesidades del aula y autocorregirse sin coerción política” (p.31).

La gestión educativa necesita del asesoramiento, ayuda e integración de los miembros de la comunidad educativa. La capacidad se tenga para poder forjar relaciones que permitan alcanzar los objetivos esperados, conlleva a planificar y poner en práctica estrategias, proyectos y planes de acción, teniendo en cuenta las necesidades y retos educativos en beneficio de la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y que estos puedan tener mejores herramientas y oportunidades al momento de insertarse o reinsertarse al sector productivo y empresarial.

Depende del líder institucional encaminar de manera eficiente los procesos de gestión en la institución, el director debe tener cualidades innatas de liderazgo, manejar habilidades sociales y comunicación efectiva, asimismo, buscar siempre el diálogo reflexivo con sus pares y demás miembros de la institución.

Para llevar a cabo una buena gestión educativa en la institución, se hace indispensable fomentar un clima institucional eficiente, que sea sensible a los cambios y colabore con los objetivos que se plantean en el CETPRO.

López (1994) afirma que la: “gestión debe asegurar la calidad de la educación y que las claves para el funcionamiento eficaz de las escuelas tienen que ver con el liderazgo, las personas, la cultura organizacional y el dominio de la actividad educativa” (p.101).

Una buena gestión en el centro garantiza que los procesos, acciones y actividades previamente planificadas sean llevados de la mejor manera, con la finalidad de lograr los objetivos y metas institucionales del centro, coadyuvando a mejorar la calidad educativa en la institución y elevar el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes.

Según Vereau y Cojas (2000), refiere que: la “gestión es un proceso que comprende determinadas actividades y funciones laborales que los directores administradores o gerentes deben realizar con el personal a su cargo, a fin de lograr los objetivos de la organización” (p.26).

Por ello el gestionar debe permitir hacer posible el alcanzar los propósitos institucionales planteados por el centro.

A decir de Villarreal (2000):

La gestión en sí es el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo, en ese sentido es la acción principal de la administración, siendo un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretendan alcanzar.(p.11).

En general, gestionar las instituciones educativas comprende trabajar acciones de administración, políticas institucionales, manejo de recursos y gestión del presupuesto institucional, elaboración de planes, proyectos y de control, evaluación y retroalimentación.

### **Modelos de gestión educativa**

Los principales modelos de gestión educativa según Cassasus (1999, citado por UNESCO, 2011) son los siguientes:

Normativo (expansión). Prospectivo (Reformas). Estratégico (Análisis FODA). Estratégico-situacional (descentralización educativa). Calidad total (planificación, control y mejora continua). Reingeniería (cambio de procesos). Comunicacional Responsabilidad compartida. (p. 23).

A lo largo de los años, han ido apareciendo diversos modelos de gestión, siempre en función de las nuevas necesidades que se presentaban en los sistemas y teniendo en cuenta las limitaciones del modelo anterior para enfrentar los avances de la ciencia, la tecnología, el sector productivo, la educación, la sociedad y de las organizaciones en general.

Debemos tener en consideración que dentro de cada modelo educativo, los actores educativos cumplen un rol importante, ellos deben de asumir los procesos de cambio en la institución; para ello se debe incluir los conocimientos, el manejo de habilidades y destrezas, las estrategias metodológicas de enseñanza-aprendizaje pertinentes, y el manejo de recursos, medios y materiales educativos, lo que ayude a lograr alcanzar los retos y satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes.

### **Dimensiones de la gestión educativa**

#### ***Dimensión Gestión institucional***

Según la UNESCO (2011):

Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos



en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución”.(p.35)

Esta dimensión nos ayuda a conocer e identificar de qué manera se organiza la institución educativa y sus agentes y las funciones que cumplen para que el centro se desarrolle de manera eficiente.

En la institución se debe promover y apreciar el desarrollo de capacidades y destrezas del personal que labora en el centro, esto permitirá que el CETPRO funcione de manera óptima, eficaz, competente, sistémico y organizado; logrando realizar cambios según las exigencias de sistema educativo y en función a las necesidades del entorno. Para lograr estos cambios es importante conocer y difundir las políticas, objetivos y metas planteadas en los instrumentos de gestión educativa; así como, fomentar la participación de todos los miembros de la comunidad educativa que permitan tomar las decisiones correctas hacia el logro de las metas planteadas.

Al respecto, Villarreal (2000) afirma que: “gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica” (p.18).

Esta dimensión plantea la práctica de mecanismos y acciones que permitan alcanzar los fines planteados en los documentos de gestión del CETPRO, mediante los procesos de planificación, ejecución, monitoreo y evaluación de estos.

### ***Dimensión Gestión pedagógica***

Para la UNESCO (2011):

Esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras.(p.36)

Los docentes son actores fundamentales en el desarrollo del proceso pedagógico en la institución, para esto es importante que se lleven a cabo una serie de actividades que permitan crear el ambiente adecuado para que se lleven a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje en concordancia con las necesidades y expectativas de los estudiantes; a fin de garantizar el desarrollo integral de los alumnos.

Según Vereau y Cojal (2000) la gestión pedagógica:

Es aquella a la cual le corresponde el manejo y la conducción de todos los procesos que hacen posible la enseñanza y los aprendizajes desde el campo curricular y didáctico. Por tanto involucra las actividades de planeamiento y organización destinadas a garantizar la óptima combinación de los factores educativos que aseguran la calidad de la educación. Dichas relaciones no sólo son de carácter técnico, sino también relaciones personales, sociales y humanas.(p.46).

### ***Dimensión Gestión administrativa***

La UNESCO (2011) refiere que:

En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje.(p.36)

Esta dimensión impulsa unir los intereses y necesidades de la institución con los de lo demás agentes educativos, permitiendo que se lleve a cabo y de manera efectiva la toma de decisiones en el centro; que permitan lograr las metas y objetivos que plantea el CETPRO.

Dentro de esta dimensión y con la finalidad de llevar de manera idónea la institución se debe tener en cuenta la gestión del personal directivo, jerárquico, docente, administrativo y de servicio, la delegación de funciones y la evaluación de desempeño de cada uno de estos; así como la infraestructura, equipamiento, presupuestos, contabilidad y el manejo documentario del centro.

Esta dimensión debe reflejar el manejo administrativo del centro. Supervisar el uso eficiente de los recursos de la institución, capitalizar el recurso material humano,

velar por el cuidado y renovación de la infraestructura y equipamiento, así como, utilizar de manera eficaz los ingresos de la institución.

### ***Dimensión gestión comunitaria***

Respecto a esta dimensión la UNESCO (2011) afirma que:

Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional. (p.37)

Para desarrollar la gestión social comunitaria, debemos de tener en cuenta a todos los miembros del entorno de la comunidad educativa del centro como los padres de familia, las instituciones públicas y privadas, las organizaciones religiosas y a los miembros de la sociedad civil. La integración y cooperación de todos estos ayudara a tender puentes y crear alianzas y convenios que coadyuven a la mejora del servicio educativo.

### **Gestión del currículo**

La gestión curricular está orientada a la aplicación de la normatividad, dispositivos legales, guías, manuales, fascículos y otros que direccionan y gestionan el currículo dentro del CETPRO.

Involucra una serie de acciones a seguir en pos de la planificación, diversificación, ejecución y evaluación constante de las programaciones curriculares, planes y programas modulares, unidades didácticas, fichas de actividad, hojas instruccionales y demás documentos que favorecen el proceso de enseñanza aprendizaje en los CETPROS.

El director o a su vez, el encargado de guiar los procesos pedagógicos y la gestión de los aprendizajes en la institución está llamado a integrar propósitos, medios, rutas y horizontes, con el fin de mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes; permitiendo su inserción o reinserción en el mercado laboral.

Los documentos que guían los procesos curriculares en la institución son el proyecto educativo institucional (PEI) y el proyecto curricular institucional (PCI), documentos que al trazarse actividades que se efectivizan en el plan anual de trabajo

(PAT), logran alcanzar los grandes objetivos institucionales que procuran resolver las problemática educativa del centro.

Para la planificación del proyecto educativo institucional, proyecto curricular institucional y demás instrumentos de gestión, se debe tener en cuenta los ámbitos de concreción curricular, empezando por los grandes lineamientos nacionales que brindan el MINEDU, los proyectos educativos regionales (PER) y el análisis de la problemática de la institución y el entorno donde se desarrolla.

Actualmente con el manejo de las rutas de aprendizaje y masificación de las instituciones con jornada escolar completa (JEC), se ha distribuido toda una serie de instrumentos y documentos curriculares que procuran ayudar y facilitar al docente a realizar de manera eficiente su labor pedagógica, así como, estandarizar los procesos de enseñanza aprendizaje.

### **Gestión de la didáctica**

Para Vereau y Cojal (2000): “es el proceso para decidir las acciones que deben realizarse en el futuro. Generalmente el procedimiento de planeación consiste en considerar las diferentes alternativas en el curso de las acciones y decidir cuál de ellas es la mejor” (p.66).

Este tipo de gestión lo llevan a cabo principalmente los docentes, plasman en el aula de clases todos los recursos y estrategias pedagógicas aprendidas. La mejora constante de la práctica educativa mediante la autorreflexión y crítica constructiva de su labor docente, optimizara su desempeño y hará más eficiente el proceso de educativo en beneficio de los estudiantes.

Luego del proceso de planificación didáctica, debe de ejecutar todas las actividades que previamente ha planeado. En donde debe reflejar el uso de estrategias metodológicas, temporización adecuada de las actividades de aprendizaje, formulación de objetivos claros y que se puedan alcanzar, gestión de contenidos pertinentes, uso adecuado del ambiente y las metodologías e instrumentos de evaluación.

### **Rol del director en la gestión educativa**

Cochachi y Negrón (2006), manifiestan que: “el papel fundamental del educador es “acompañar y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje para propiciar situaciones que

favorecen la elaboración de nuevos saberes y el desarrollo de los valores y las actividades previstas en el nuevo currículum” (p.98).

Este proceso que realiza el docente con la finalidad de construir el nuevo conocimiento en sus estudiantes, tiene orientaciones y lineamientos institucionales que están dirigidos por el director, el cual es el encargado de guiar a los docente en el proceso de gestión de los aprendizajes.

El director promueve acciones, guía al docente, promueve el uso de herramientas, y gestiona materiales educativos con la finalidad de facilitar a los profesores el proceso de enseñanza aprendizaje. Asimismo, es el encargado de planificar jornadas de reflexión entre los docentes que ayuden a la mejora de su desempeño profesional y puedan estos compartir su experiencias enriquecedoras dentro del aula a los demás docentes.

El director, dentro de la institución, también cumple un papel importante como investigador que le permitirá conocer de manera honda la problemática del centro, así como, elaborar y proponer proyectos educativos que coadyuven a mejorar el servicio educativo en el aula y mejoren los aprendizajes de los estudiantes.

Según Cochachi y Negrón (2006): “los investigadores reconocen que el proceso de enseñanza aprendizaje es muy complejo, en el cual intervienen distintas variables, los educadores investigadores pueden realizar acciones en el proceso enseñanza aprendizaje de forma sistemática” (p.98).

### **Procesos que apoyan la gestión educativa**

#### ***Proceso administrativo***

Según Vereau y Cojal (2000): “los procesos administrativos de la institución educativa tienen como un fin último asegurar las condiciones para favorecer el desarrollo del estudiante” (p.45).

Mediante los procesos administrativos, se realiza la organización de los docentes, de los recursos y se planifica acciones encaminadas a orientas y evaluar los procesos formativos de los estudiantes.

#### ***Procesos de investigación***

Asimismo, Vereau y Cojal (2000), refiere que:

La investigación es fuente de nuevos conocimientos y por lo tanto motor de desarrollo en la institución educativa. La investigación científica aplicada a los

procesos curriculares parte de la fundamentación teórica y su contrastación con la realidad educativa para descubrir los problemas y diseñar modelos de interpretación e intervención.(p.47).

Lo que ayudara a obtener los conocimientos científicos necesarios que permitan implementar de manera eficaz proyectos y sistemas curriculares con la intención de alcanzar resultados alentadores sobre los aprendizajes de los estudiantes y su desarrollo integral.

### **Estilo de gestión**

Según Vereau y Cojal (2000): “la propuesta de gestión se inspira en el modelo participativo y el enfoque de gestión por competencias, que permite articular mejor las acciones con el fin de lograr óptimamente los objetivos institucionales” (p.79).

El estilo de gestión institucional que se practica y promueve la institución se rige por la visión, misión, valores, objetivos y principios de gestión del CETPRO.

### **1.2.2. Acompañamiento pedagógico**

Según el MINEDU (2014), el acompañamiento es:

Un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, con el objeto de interactuar con el docente y el director para promover la reflexión sobre su práctica; es decir, para incentivar tanto el descubrimiento de los supuestos que están detrás de dicha práctica como la toma de decisiones para realizar los cambios necesarios. Esta reflexión debe servir para iniciar un proceso de transformación y mejora de la práctica pedagógica misma de modo que se garantice el logro de aprendizajes desde una perspectiva integral.(p. 7).

El servicio de acompañamiento, se considera una estrategia o herramienta, que tienen los directores, coordinadores académicos jefes académicos y/o acompañantes pedagógicos para la detección de fortalezas y debilidades en los docentes durante su práctica pedagógica. Esto ayuda a los especialistas a brindar servicios de diagnóstico, monitoreo, asesoría personalizada y soporte técnico y pedagógico al docente.

El Ministerio de Educación es el ente encargado de brindar los lineamientos y políticas para que el acompañamiento sea integral y efectivo en los maestros y, son los acompañantes internos o externos al CETPRO los encargados de planificar, elaborar y

ejecutar los planes, actividades e instrumentos de acompañamiento a los docentes en el aula.

Para, Dousdebés y Román (2014), el proceso de acompañamiento es:

Es el intercambio de experiencias y conocimientos entre el docente acompañante y el docente acompañado, en una relación horizontal de uno a uno, utilizando un conjunto de estrategias y procedimientos orientados al perfeccionamiento de la práctica pedagógica que se produce a través del diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula, con la predisposición de crecer juntos para mejorar el desempeño docente.(p. 16).

Es importante descartar la relación que deben tener el acompañante interno o externo y el docente que está siendo acompañado, ya que, esto permitirá que el proceso de monitoreo y acompañamiento sea efectivo, en función de elevar el nivel del desempeño del docente en los talleres y de mejorar la calidad de los aprendizajes que incorporan los estudiantes durante las actividades programadas en clase.

Cabe destacar que como fruto de esta relación de acompañante – acompañado, se debe generar una reflexión crítica y objetiva sobre la práctica educativa del maestro. Esto con la intención de que el docente produzca recursos, materiales y medios que mejoren de manera sustancial la práctica pedagógica en su taller y con sus alumnos.

Guerrero (2007), sostiene que el acompañamiento permite: “ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes de su práctica” (p. 13).

El trabajo pedagógico del acompañante, debe estar orientado a brindar de manera permanente asesoría técnica a los maestros. Durante cada visita, el acompañante debe manejar una serie de instrumentos que permitan, de manera clara y precisa, ayudar al docente a conocer las cualidades y limitaciones de su práctica pedagógica, así como, los avances y logros que va teniendo durante este proceso de acompañamiento.

Según Briggs (2000): “la supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas” (p.48).

El acompañamiento busca de manera técnica y objetiva, dotar a los docentes de competencias y capacidades que fortalezcan su quehacer educativo y fortalecer áreas

débiles en su práctica diaria. Asimismo, se busca fortalecer las relaciones humanas entre el docente y sus estudiantes, así como, las relaciones del docente y los demás miembros de su entorno educativo

Para el MINEDU (2014), este proceso de acompañamiento a los docentes debe ser tomado dentro de la institución educativa como:

El conjunto de procedimientos que realiza el equipo directivo para brindar asesoría pedagógica al docente a través de acciones específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica. Se busca, con ello, lograr un cambio de los patrones de conducta que colabore a que el docente se vuelva un facilitador de los procesos de aprendizaje.(p. 48).

Este proceso o estrategia de acompañamiento, si se direcciona de manera correcta, es una forma eficiente de poder mejorar de manera sustantiva y sostenida la calidad del trabajo pedagógico de los maestros, ayudándoles en la gestión de los aprendizajes hacia sus estudiantes. En este proceso, todas las actividades que se planifiquen y ejecuten deben ser objetivas y buscar siempre la mejora del desempeño docente; jamás debe ser orientado a ejercer sanciones o castigos a los profesores, ni involucrar aspectos personales o conflictos internos en las instituciones educativas, ni mucho menos ser de carácter punitivo.

Según el CNE (2007), el:

Acompañamiento es el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes de su práctica.(p.13)

Finamente, de todo lo mencionado anteriormente, se puede inferir que el acompañamiento es el proceso que realiza un acompañante externo o interno al CETPRO, con la intención o finalidad de producir una serie de cambios y mejoras en la práctica pedagógica y desempeño profesional de los docentes.

Es mediante la asesoría especializada, las visitas a los talleres y el seguimiento permanente, que se le brindará a los maestros las condiciones para elevar su nivel profesional e incorporar las competencias, capacidades y actitudes necesarias, así como, el uso efectivo de los planes, fichas e instrumentos curriculares y de evaluación y demás medios y recursos educativos; con el objetivo de que los docentes puedan brindar un mejor servicio educativo y se realice una mejor gestión de los aprendizajes por parte de



los estudiantes de los diferentes especialidades, opciones laborales y módulos ocupacionales.

Asimismo, el acompañamiento ayuda al docente a cumplir de manera organizada y efectiva con los compromisos de gestión en lo que respecta al uso tiempo en el aula, uso adecuado de las guías y manuales que brinda el MINEDU y el uso de los medios y materiales educativos, los cuales son los compromisos que debe cumplir el docente durante el año escolar.

Según el MINEDU (2016), en la R.S.G. N° 008-2016-MINEDU, define al acompañamiento pedagógico como:

La estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en el aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa.(p.2).

El acompañamiento pedagógico es un servicio educativo, que está orientado a mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas y las actitudes de los docentes; busca mejorar la práctica pedagógica del maestro y su desempeño docente.

Para desarrollo estas acciones es necesario elaborar un plan de acompañamiento pedagógico, donde se establezcan de manera clara y precisa las objetivos, metas, acciones, estrategias, actividades, temporalidad e instrumentos a utilizar para lograr un desempeño profesional eficiente por parte de los maestros.

Para el MINEDU (2010), el:

Acompañamiento pedagógico es el recurso pedagógico preferente para la formación profesional de los docentes; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución.(p.20).

Debemos tener en cuenta que el acompañamiento pedagógico es un proceso de intercambio de opiniones, experiencias, sugerencias y capacidades que se van acumulando durante la práctica pedagógica y las visitas de asesoría; esto se logra mediante el diálogo permanente, la observación objetivo y la evaluación constante del

proceso de enseñanza aprendizaje y de las actividades de aprendizaje programadas que se realizan en el aula.

Asimismo, el MINEDU (2009), también define al acompañamiento pedagógico como: “una estrategia que contribuye al desarrollo personal y profesional continuo del docente, con énfasis en el desarrollo de habilidades y capacidades específicas para el trabajo en el aula, orientado su desempeño a la mejora de los logros de aprendizaje” (p.12)

Este proceso de acompañamiento permite al docente no solo reforzar sus competencias y capacidades vinculadas al conocimiento, si no, también contribuye al desarrollo personal del profesional de la educación, logrando una mejora importante en sus interrelaciones con los estudiantes y con sus superiores. Por lo que, el acompañamiento pedagógico, fortalece al docente y su desarrollo integral, impulsando sus capacidades de trabajo en los talleres y en sus relaciones con los miembros de la comunidad educativa.

Para el Vice Ministerio de Gestión Pedagógica (2009), el acompañamiento pedagógico: “consiste en dar asesoría especializada, personalizada, planificada, continua, pertinente a los docentes y promotores educativos para contextualizar y mejorar con conocimientos, estrategias y procedimientos a la práctica pedagógica y de gestión en vías de alcanzar la calidad de los aprendizajes” (p.8).

Los docentes y acompañantes mediante el intercambio de experiencias educativas, la asesoría permanente y el manejo de estrategias adecuadas, permiten la articulación de acciones necesaria para lograr el fortalecimiento del desempeño laboral del maestro en el centro educativo y elevar el nivel de logros de aprendizaje en los estudiantes.

El docente debe poseer las capacidades necesarias para compartir sus vivencias y aprendizajes que día a día recoge del aula de clases y de sus estudiantes, así como, la disposición para comprometerse a generar ambientes adecuados que lo ayuden a crecer y desarrollarse profesionalmente. En este proceso se debe procurar que estén involucrados los estudiantes, otros docentes y los acompañantes pedagógicos.

En opinión de FONDEP (2008), el termino acompañamiento pedagógico se define como un: “servicio de asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docentes y directores, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la escuela” (p.5).



*Figura 1. Acompañamiento pedagógico*

Fuente. FONDEP (2008). Guía para el Acompañamiento Pedagógico en las Regiones.

Según las definiciones mencionadas, el acompañamiento, más que una asesoría externa, que esta principalmente involucrada en los procesos técnico-pedagógicos, debe procurar que su participación este centrada en el desarrollo de capacidades y actitudes con las que cuentan los docentes; por lo que procura generar relaciones de respeto, seguridad, empatía, honestidad y permuta de opiniones, sugerencias e ideas, practicas pedagógicas y conocimiento con el fin de elevar las competencias, capacidades, habilidades y actitudes de los profesionales de la educación, lo que permitirá mejorar su desempeño docente, lo que finalmente, repercutirá en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo y del aprendizaje de los estudiantes.

### **Acompañamiento, monitoreo y supervisión.**

Para comprender la definición de acompañamiento, se debe precisar con exactitud los conceptos de supervisión, monitoreo y acompañamiento. Estos términos suelen parecer similares en las instituciones educativas, confundiéndolas con otros procesos que requieren la presencia de agente externos que visitan la escuela.

El CNE (2007), define estos términos de la siguiente manera:

#### ***Supervisión.***

“Es la verificación en el terreno del cumplimiento de la normatividad que rige para los centros educativos y las funciones de directores y docentes. Es necesariamente efectuada por la autoridad y ahora, en principio, debería estar vinculada a la Superintendencia de reciente creación” (CNE, 2007, p.13).

La supervisión educativa, es la herramienta técnico-pedagógica que permite al director del CETPRO o especialista externo hacer la verificación, mediante la revisión de

la documentación y la observación de la práctica pedagógica del docente, de si se está aplicando de manera efectiva las normas y disposiciones dadas por las instancias superiores. Por lo general es de carácter sancionador.

### ***Monitoreo.***

“Es el recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro a nivel de los insumos, procesos y productos esperados. Un supervisor debe manejar muy bien la normativa, pero monitorear es una labor más técnica” (CNE, 2007, p.13).

El monitoreo permite recopilar la información in situ sobre los procesos pedagógicos y actividades de aprendizaje que se están llevando a cabo en los talleres. Generalmente para la recolección de los datos se utilizan listas de cotejo y fichas de monitoreo al docente; además, mediante el uso de preguntas abiertas y cerradas a los estudiantes se recoge información sobre sus logro de aprendizaje.

### ***Acompañamiento.***

“Es el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes de su práctica” (CNE, 2007, p.13).

El acompañamiento pedagógico permitirá ayudar en la mejora constante de la práctica educativa y desempeño docente a todos los maestros. Mediante la aplicación de estrategias, asesorías continuas y uso recursos técnico-pedagógicos, los acompañantes logran que los profesores eleven su desempeño profesional y ofrezcan un mejor servicio educativo, en beneficio de los estudiantes y sus procesos de aprendizaje.

Se debe entender claramente que el acompañamiento no es lo mismo que la supervisión o el monitoreo. Es una asesoría técnico-pedagógica que promueve la práctica del docente y permite la mejora sus procesos de enseñanza-aprendizaje y la gestión efectiva de los aprendizajes en el aula.

Todo esto, exige al equipo de acompañantes pedagógicos, internos o externos, a elaborar y ejecutar un plan de trabajo de ayuda y soporte técnico que coadyuve a resolver la problemática que se ha identificado en el CETPRO, lo que permite realizar el diagnóstico y alcanzar los objetivos propuestos en los docentes.

### **Principios del acompañamiento pedagógico**

Según el FONDEP (2008), los principios que rigen al proceso de acompañamiento pedagógico se describen a continuación:

#### ***Humanista.***

“Centrado en el desarrollo de la persona. El estudiante, el docente, el director se constituyen en el centro de atención del acompañamiento pedagógico. Interesa, por tanto, potenciar sus capacidades y actitudes, orientados a su desarrollo personal y social” (FONDEP, 2008, p.9).

Debe ser de gran interés para el acompañante pedagógico, interno o externo, desarrollar las capacidades actitudinales del docente, así como, su integración efectiva con todos agentes que intervienen en la comunidad educativa, con la firme intención de fortalecer su formación profesional.

#### ***Integrador e inclusivo.***

“Involucra a todos los actores del hecho educativo, superando las situaciones de discriminación que puedan existir” (FONDEP, 2008, p.9).

El proceso de acompañamiento pedagógico debe permitir que se integren directores, docentes y estudiantes, dejando de lado actitudes, posturas y rencillas personales, que impulsen un verdadero cambio en los profesores y la mejora de los procesos de pedagógicos en el aula.

#### ***Valorativo.***

“El acompañamiento se ha de articular con el proceso de construcción de comunidades de aprendizaje, en las que por su interacción se desarrollan valores de confianza, respeto, tolerancia, igualdad, justicia, libertad, responsabilidad, autonomía y cooperación” (FONDEP, 2008, p.9).

Es importante que en los planes y documentos de gestión institucional, pedagógica y administrativa que sirven de base y brindan los lineamientos y orientaciones en los CETPROS, se formulen, elaboren y plasmen actividades que permitan la interacción pedagógica y el intercambio de experiencias y practicas entre docentes de las mismas familias profesionales y de jornadas educativas donde se integren los profesores de toda la institución con el fin de generar ambientes de dialogo y reflexión sobre la práctica

pedagógica, uso de recursos y manejo de estrategias que beneficien y eleven los logros de aprendizaje de los estudiantes y favorezcan al crecimiento y desarrollo de la institución.

Asimismo, se deben de impulsar la creación de redes educativa entre instituciones con el fin de compartir experiencias y promover prácticas que beneficien a todos los CETPROS.

### ***Democrático.***

“Garantiza la participación activa de todos actores del hecho educativo. Se busca la comunicación horizontal, la interacción, la integración y el intercambio respetuoso de ideas, opiniones y propuestas” (FONDEP, 2008, p.9).

Es importante que antes que se ejecuten las acciones de acompañamiento pedagógico, todos los docentes estén sensibilizados y conozcan las acciones que se llevarán a cabo, lo que ayudará a tener una mejor disposición por parte de estos, cuando se ejecute el plan de acompañamiento pedagógico o venga algún visitante externo a la institución a realizar estas acciones.

### **Contextualizado y descentralizado.**

“Atención al entorno socio-cultural (multiétnico y pluricultural), apuntando al desarrollo institucional de los equipos de gestión descentralizados en las regiones” (FONDEP, 2008, p.9).

Los planes y disposiciones sobre acompañamiento pedagógico que son dados por el MINEDU, deben ser adaptados a la realidad educativa del CETPRO, teniendo en cuenta las particularidades del entorno donde se encuentra, así como las políticas y lineamientos internos de la institución.

### **Enfoques del acompañamiento pedagógico**

El acompañamiento pedagógico, según el MINEDU (2016), centra sus pilares en los siguientes enfoques:

#### ***Enfoque Reflexivo crítico.***

A decir del MINEDU (2016):

Este enfoque implica que el docente afirme su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera y toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrollo diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.(p.3).

El docente debe estar plenamente identificado e involucrado en el proceso de acompañamiento, desarrollando el juicio crítico a su quehacer educativo, la reflexión intrínseca de su práctica diaria en el aula de clases y la adquirió y renovación permanente de competencias y capacidades que le permitan fortalecer su desempeño como profesional de la educación peruana.

### ***Enfoque inclusivo.***

“Implica reducir las barreras al aprendizaje y a la participación, con el propósito de desarrollar escuelas regulares capaces de satisfacer las necesidades de todos los estudiantes y construir una educación de calidad para todos y todas”.(MINEDU, 2016, p.3).

Todos los miembros de la comunidad educativa deben estar inmersos en el desarrollo de la institución y en buscar la mejora de la calidad del servicio educativo. Director, coordinadores, docentes y estudiantes deben conocer las necesidades del CETPRO y participar activamente en todas las acciones que lleve a cabo la institución; recortando brechas de exclusión y construyendo un futuro mejor para los estudiantes.

### ***Enfoque intercultural crítico.***

Para el MINEDU (2016), este enfoque:

Se centra en el dialogo entre culturas y está orientado pedagógicamente a la transformación y construcción de condiciones para estar, ser, pensar, conocer, aprender, sentir, vivir y convivir. Tiene como marco el reconocimiento, respeto y valoración de la diversidad cultural y lingüística, y advierte la necesidad de cambiar no solo las relaciones sociales, sino también las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad y la discriminación.(p.3).

Todo plan de acompañamiento pedagógico debe respetar la diversidad cultural y lingüística de la institución donde se lleva a cabo este proceso. Para su elaboración y

ejecución se debe tener en cuenta, las costumbres, lenguas y dialectos, y demás particularidades del centro; lo que permitirá ejecutar un plan confiable y que esté acorde con la realidad educativa que viven los maestros y estudiantes de la región.

### **Características del acompañamiento pedagógico**

Por lo general, el director y su equipo de trabajo, elaboran los planes, acciones, actividades y ejecutan los mecanismos de acompañamiento pedagógico en los CETPROS, según el MINEDU (2014), este proceso de acompañamiento pedagógico se lleva a cabo teniendo en cuenta las siguientes características:

#### ***Sistemático y pertinente.***

“Supone un seguimiento secuencial y organizado de cada docente a partir de caracterizar las fortalezas y las debilidades de su práctica pedagógica” (MINEDU, 2014, p.51).

A través del diagnóstico de las fortalezas y debilidades del docente en su práctica educativa, se pueden tomar acciones de asesoría técnica personalizada y manejo de estrategias que ayuden a realizar un mejor seguimiento del desempeño docente en el aula a fin de fortalecer sus capacidades profesionales y personales, que permitirán la mejorar de sus procesos de enseñanza aprendizaje en los talleres.

#### ***Flexible y gradual.***

“Propone distintas alternativas para apoyar a los docentes” (MINEDU, 2014, p.51).

Los planes y proyectos de acompañamiento pedagógico que se formulen, deben estar en constante evaluación y es el acompañante quien debe realizar los cambios y ajustes necesarios para ayudar al docente en la mejora de su desempeño en el aula y su compromiso con la institución. Toda acción de acompañamiento debe estar orientada hacia el logro de la mejora del servicio docente, fortalecer su práctica pedagógica, crear mecanismos de intercambios de experiencias educativas entre profesores y en elevar el nivel de los aprendizajes de los estudiantes.

#### ***Formativa, motivadora y participativa.***

“Promueve el crecimiento profesional del docente, generando espacios de reflexión y de mejora continua. Asimismo, fomenta el intercambio de experiencias y trabajo colaborativo en un marco de confianza y respeto” (MINEDU, 2014, p.51).



Todo proceso de acompañamiento pedagógico permite el crecimiento profesional del docente, así como, refuerza sus capacidades laborales en el aula de clases. Es importante que estas competencias y capacidades logradas por los docentes sean compartidas y socializadas entre sus pares, con el propósito de permitir que otros profesores puedan incorporar estos nuevos saberes a su práctica educativa.

***Permanente e integral.***

“Acompaña al docente durante el desarrollo de los procesos pedagógicos (planificación, implementación de las rutas y evaluación curricular de modo continuo)” (MINEDU, 2014, p.51).

Es acompañamiento es continuo y permanente, debe estar inmerso en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde la planificación curricular, elaboración de unidades didácticas y fichas de actividad hasta formulación y aplicación de instrumentos de evaluación, lo que ayudara tanto al docente como al estudiante en mejorar sus logros educativos.

**Dimensiones del acompañamiento pedagógico**

De acuerdo con el MINEDU (2014): “la visita en el aula está organizada en tres tipos: diagnóstica, con asesoría personalizada y de salida...” (p.5).

***Dimensión visita diagnóstica***

Según el MINEDU (2014), se establece que esta visita:

Se realiza al inicio del año escolar, y su finalidad es conocer la realidad socioeducativa y sociocultural de la comunidad. En esta visita, se recoge información que permite caracterizar al docente en función a las competencias priorizadas, como la situación inicial de los estudiantes en relación a los aprendizajes fundamentales. Con la información recogida, el acompañante pedagógico elabora el diagnóstico que usará para la planificación anual.(p.29).

Esta dimensión tiene como finalidad conocer e identificar las características y particularidades de la institución, así como, observar la interacción del director, docentes, estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.

Busca recoger información sobre los saberes previos con los que ingresan los estudiantes, la manera como se ha realizado la planificación curricular y observa cuales son las estrategias de aprendizaje que se utilizan en el aula.

Todos estos insumos permitirán al acompañante pedagógico elaborar su plan de trabajo, planificar las actividades que desarrollará en el aula, establecer un rol de visitas y establecer las estrategias que se tomaran en cuenta para el proceso de acompañamiento.

Según el MINEDU (2014), a través del protocolo de acompañamiento pedagógico: “se pueden abordar una serie de acciones como: realizar reuniones con los actores educativos, realizar visitas en aula y aplicar instrumentos de recojo de información para elaborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual” (p.30).

Esta dimensión de visita diagnostica tiene tres fases: Antes, durante y después de efectuada la visita:

#### *Antes: Planificación de la visita diagnóstica*

En esta etapa el acompañante determina la información que se recogerá en la visita diagnóstica. En esta visita se debe tener en cuenta la caracterización del contexto sociocultural y socioeducativo de la institución educativa y de su entorno.

Según MINEDU (2014): “esto es se refiere al proceso de acercamiento a la realidad y de reconocimiento de sus características en vínculo respetuoso con los pobladores” (p.30).

Este primer encuentro entre el acompañante y el docente permite establecer consensos en la institución, identificando el nivel de los logros de aprendizaje que tienen los estudiantes, asimismo, sirve de base para que el acompañante realice de manera efectiva su planificación programática.

#### *Durante: Desarrollo de la visita diagnóstica*

Según el MINEDU (2014), esta etapa tiene los siguientes momentos: “1) reunión de entrada entre el director y el docente; o del acompañante pedagógico externo y el docente, 2) observación en el aula, y 3) caracterización de la práctica pedagógica” (p.37)

El acompañante debe estar preparado para llevar de la mejor manera cada uno de estos momentos, durante la reunión de entrada es su primer contacto con la institución y con el director, debe de procurar recoger toda la información pertinente a la gestión

educativa del centro teniendo en cuenta sus particularidades y como se llevan a cabo los procesos en el CETPRO.

Durante el segundo momento, el acompañante trabajara directamente en el aula de clases, mediante el uso de fichas de diagnóstico y listas de cotejo, debe recoger toda la información necesaria para elaborar posteriormente su plan de trabajo y determinar el uso de estrategias y recursos adecuados para el proceso de acompañamiento al docente.

En el tercer momento, el acompañante incide directamente en la práctica pedagógica del docente, que tipo de acciones realiza en el aula, como lidera al grupo, entre otros. Permite conocer las cualidades y deficiencias del docente y podrá crear acciones de intervención que permitan que el docente al final logre un buen desempeño en el aula.

*Después: Elaboración del diagnóstico, plan anual y mensual e acompañamiento pedagógico.*

Después de haber culminado con la etapa de recolección y proceso de los datos recopilados, obtenida en la primera etapa (visita diagnóstica), el acompañante pedagógico debe elaborar el informe de diagnóstico del lugar donde ha sido enviado.

Según el MINEDU (2014), en esta etapa se elaboran: “los siguientes documentos: 1) elaboración del diagnóstico, 2) elaboración del plan anual de acompañamiento pedagógico, y 3) Elaboración del plan mensual de acompañamiento” (p.38-39).

Finalmente, esta dimensión es muy importante en el acompañamiento pedagógico, ya que permite establecer contacto con el personal directivo y docente, así como, realizar el proceso de recolección de datos sobre la institución, el docente y su práctica pedagógica; lo que servirá como cimiento para la redacción del informe de diagnóstico de intervención y el plan de acompañamiento respectivo.

### ***Dimensión asesoría personalizada en el aula***

De acuerdo con el MINEDU (2014), de la: “segunda hasta la novena visita en el aula, se realizan las visitas en aula con asesoría personalizada. Estas implican un proceso de observación y registro de hechos y situaciones pedagógicas, asesoría y compromisos” (p.40).

Estas visitas permiten fortalecer aspectos pedagógicos según los acuerdos y compromisos asumidos por el acompañante, director y docente. Busca el desarrollo de

capacidades de autocrítica, autoevaluación y autorregulación en su práctica diaria, lo que permite reconocer sus fortalezas y áreas que se deben mejorar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

*Ciclo de visitas en aula con asesoría personalizada.*

Durante el desarrollo de la asesoría personalizada al docente, se dan tres etapas: antes, durante y después de la visita. El MINEDU (2014) detalla cada una de estas etapas:

*Antes: Planificación de la visita*

Teniendo en cuenta el plan mensual de acompañamiento pedagógico y las demandas y necesidades de cada docente recogidas en la visita anterior, se organiza la intervención de la visita previendo los insumos y materiales necesarios para trabajar con el docente de aula en función a las competencias docentes priorizadas.(MINEDU, 2014, p.41).

En este momento se debe de organizar el periodo de visitas que tendrá el docente, los recursos y materiales, la temporalidad de cada visita, las estrategias de intervención necesarias, entre otros. Lo que implica una coordinación constante entre el acompañante y el docente de aula.

*Durante: Desarrollo de la visita*

Esta etapa comprende una serie de aspectos como:

Reunión de entrada. Se desarrollan las reuniones de coordinación entre el docente y su acompañante pedagógico.

Intervención del acompañante. El acompañante interviene en la práctica pedagógica del docente mediante la observación, la participación y el manejo de sesiones compartidas.

Asesoría personalizada. Se generan espacios de dialogo y reflexión sobre los procesos pedagógicos en el aula. Ayudando a su incorporación y autorregulación de su práctica educativa.

Al concluir esta etapa, el acompañante junto con el docente de aula se trazan compromisos personales que se llevaran a cabo en las próximas visitas.

### *Después: Reflexión de la intervención*

Luego de haber realizado el proceso de acompañamiento al docente, el acompañante pedagógico hace un proceso de autorreflexión y análisis sobre las acciones desarrolladas en el día y planifica las estrategias de intervención para la siguiente sesión, según las acciones previamente establecidas en su plan de trabajo. El acompañante debe manejar un portafolio donde registra y adjunta las evidencias y reflexiones de la sesión.



*Figura 2. Asesoría personalizada en el aula.*

Fuente: MINEDU (2014). Protocolo de acompañamiento pedagógico

### *Dimensión visita de salida*

Según el MINEDU (2014) esta etapa: “se realiza al final del año escolar con todos los actores educativos de la IE para realizar el balance del acompañamiento pedagógico y la evaluación conjunta entre acompañante pedagógico y docente” (p.44).

Cabe destacar que durante el desarrollo de esta etapa, se reúne a todos los actores educativos con la finalidad de comunicar los resultados y logros alcanzados durante el proceso de acompañamiento y las estrategias metodológicas a tener en cuenta.

El MINEDU (2014) plantea en esta etapa las siguientes fases:

### *Antes: Planificación de la visita de cierre*

En este momento el acompañante pedagógico elabora el reporte del desempeño del docente. En él se describen los procesos que se han llevado a cabo durante el acompañamiento indicando los logros y mejoras que se han alcanzado durante el periodo de visitas.

*Durante:*

En esta fase se deben destacar dos momentos importantes: la observación en el aula y la reunión de evaluación conjunta.

*Después: Reporte final del acompañamiento pedagógico*

El acompañante pedagógico elabora el reporte final de su intervención durante el año. En él, incluye una propuesta de acciones con proyección al siguiente año. Esta propuesta debe reflejar la situación o nivel de avance del docente acompañado en relación a las competencias priorizadas. Como insumo, el reporte final tendrá en cuenta informes mensuales, documentos normativos del siguiente año, sistematización de experiencias, balance efectuado en cada aula y otros documentos que ayuden a este proceso.(MINEDU, 2014, P.44)

**Metodología para un buen acompañamiento pedagógico**

El fin del acompañamiento es lograr en los docentes nuevas prácticas pedagógicas, para el FONDEP (2008), poder alcanzar nuevas prácticas pedagógicas, implica que el proceso de acompañamiento sigue una metodología de trabajo que propone los siguientes aspectos:

***Revisión de la práctica***

Un objetivo principal de acompañamiento es fortalecer a los docentes como líderes del cambio y la innovación. Nuestras escuelas necesitan de cambios innovadores para responder a sus fines en un contexto donde hay nuevas demandas y necesidades. [...] se precisa un profesorado capaz de reflexionar, analizar y evaluar su propia práctica pedagógica. Se requiere de un profesorado que se constituya en investigador e innovador de su propia práctica profesional.(FONDEP, 2008, p.10).

En este contexto la práctica pedagógica cobra gran relevancia y se tiene que trabajar profundamente en el docente, haciendo una revisión crítica y analítica de lo planificado por el docente para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

### ***Promover acciones para mejorar la práctica docente***

Hay que subrayar que la observación no la hace el acompañante desde una postura externa, sino que involucra a los acompañados para mirar críticamente su propia práctica. De ese modo, se desarrolla en los acompañados la capacidad para identificar las fortalezas, potencialidades, dificultades y debilidades en su práctica pedagógica, reflexionar sobre las mismas, proponer acciones para mejorarlas, llevarlas a la práctica y volver a reflexionar acerca de sus resultados, habituándose a seguir un círculo virtuoso de práctica-reflexión-práctica mejorada-teoría mejorada.(FONDEP, 2008, p.11).

Es preciso ayudar al docente a identificar sus fortalezas, debilidades y estrategias y recursos utilizados durante su práctica educativa, con la finalidad de que entienda su manera de actuar en el aula, frente a los estudiantes y lograr la mejora de estos procesos.

El acompañante tiene un rol fundamente en este momento, ya que, mediante las acciones que realice en el proceso y su asesoría permanente al docente durante la visita, generan la incorporación de competencias y capacidades que involucran conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes, así como, experiencias enriquecedoras sobre su desempeño laboral, lo que coadyuva en el perfeccionamiento de su práctica pedagógica, beneficia a la gestión de los aprendizajes y ayuda a mejorar el nivel de logros de aprendizaje en los estudiantes.

Es de vital importancia que se formen equipos de Interaprendizaje entre los docentes que ayuden a compartir experiencias y recursos y estrategias de aprendizaje-enseñanza. Asimismo, la reflexión y profundo análisis del quehacer educativo entre los docentes y la observación de sus sesiones mediante procesos de microenseñanza, integrará al grupo de maestros y los fortalecerá en beneficio de la mejora de la calidad del servicio educativo en el CETPRO.

### ***Volver a la práctica para mejorarla***

Para el FONDEP (2008), el acompañamiento:

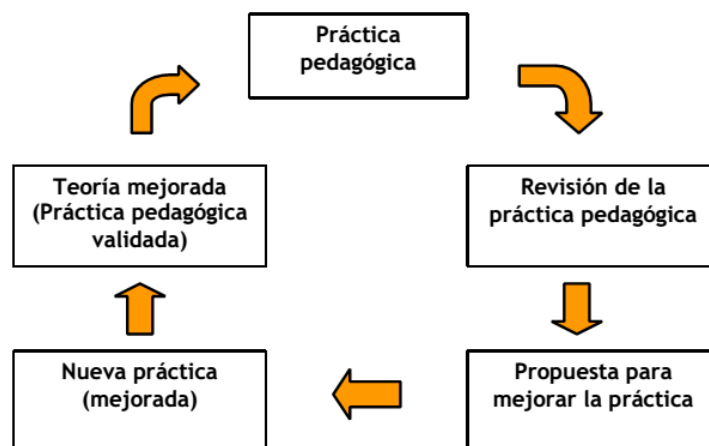
Busca desarrollar maestros líderes con altos grados de autonomía pedagógica, capaces de reflexionar críticamente sobre sus prácticas pedagógicas, formular alternativas para mejorarlas y llevarlas a la práctica. No hay acompañamiento eficaz sin docentes que reformulan y mejoran sus prácticas pedagógicas, cada vez de manera más autónoma.(p.11).

El acompañante pedagógico tiene como función involucrar a los docentes acompañados motivándolos y generando jornadas de reflexión y autocritica, con el fin de que cada docente comparta los logros obtenidos durante el proceso de acompañamiento y se logre incentivar una cultura de mejora constante y fortalecimiento de capacidades permanentes en los maestros.

### ***Generar nuevas prácticas.***

Para el FONDEP (2008): “en ese proceso permanente de práctica-reflexión-práctica, el docente innovador valida sus prácticas, generando buenas prácticas pedagógicas, las mismas que, sistematizado, debe ser compartido y transferida a otras II.EE” (p.12).

Mediante los procesos y acciones de acompañamiento y según los resultados que se van obteniendo, el docente asume un rol innovador en el aula, se hace de una conciencia crítica sobre su propia práctica pedagógica, analiza, investiga infiere, realiza hipótesis, reflexiona, promueve el cambio constante y logra alcanzar un óptimo desempeño docente, con el fin de contribuir a la mejora de la calidad educativa en su institución y entorno.



*Figura 3.* Metodología para un buen acompañamiento pedagógico.

Fuente: FONDEP (2008). Guía para el Acompañamiento Pedagógico en las Regiones.

### **Instrumentos del acompañamiento pedagógico.**

Para recopilar información sobre la manera en que se lleva a cabo este proceso del acompañamiento pedagógico en la escuela, se debe elaborar una serie de instrumentos, que nos ayuden a precisar de manera fidedigna el trabajo del docente en el aula y realizar de manera efectiva una evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.



El MINEDU (2016), a través de la norma técnica establecida en la R.S.G. N° 008-2016-MINEDU, nos brinda tres instrumentos base para llevar a cabo esta tarea, los cuales son:

***Rúbrica de observación.***

El acompañamiento pedagógico tendrá como instrumento fundamental a la rúbrica de observación, que describe una serie de acciones o practicas docentes, de acuerdo a niveles de progresión que van desde el grado 1 al 4. Dicho instrumento permite detectar el nivel en que se encuentra el profesor de aula que es acompañado y a partir de dicha observación proponerle una serie de estrategias de mejora paulatina.(MINEDU, 2016, p.8).

***Lista de cotejo.***

Consiste en un listado de aspectos a evaluar, al lado de los cuales se puede calificar con un puntaje, una ponderación o un concepto. Es entendido básicamente como un instrumento de verificación, es decir, actúa como un mecanismo de revisión de aspectos pedagógicos a ser observados de manea previa a la observación en aula o espacio pedagógico, para recoger información relevante para el desarrollo del acompañamiento.(MINEDU, 2016, p.9).

***Cuaderno de campo.***

“Es una herramienta pedagógica que permite recoger los principales aspectos incidentales acontecidos durante el proceso de acompañamiento, los que pueden ser materia de una posterior reflexión” (MINEDU, 2016, p.9).

Estas herramientas, usadas de manera articulada, con los otros instrumentos de acompañamiento pedagógico, ayudan a recolectar conductas y evidencias de la práctica del docente que se dan en la visita del acompañante al aula de clases.

**Estrategias del acompañamiento pedagógico**

Para realizar un buen servicio de acompañamiento pedagógico, es necesario tomar en cuenta una serie de estrategias que brinden respaldo a este proceso en función de la mejora de la calidad del servicio educativo que brinda el docente en el aula.

El CNE (2007), toma en cuenta diversas experiencias de acompañamiento, según estudios realizados en el país y que han tenido éxito en su aplicación, destaca las estrategias más efectivas de acompañamiento pedagógico que han realizado algunas escuelas y que han servido como base para el desarrollo profesional de sus docentes, estas estrategias son:

### ***Visitas y asistencia directa.***

Para el CNE (2007):

Las experiencias señalan como mínimo la necesidad de una visita al mes, aunque la frecuencia depende de las necesidades, del plan de asesoría y las metas trazadas. Como mínimo, las visitas debieran durar toda una jornada, pero pueden prolongarse por varios días según las necesidades.(p.41).

Es primordial que en el plan de acompañamiento, se programen visitas técnicas de asesoría al docente, lo que ayudará en su formación continua y a conocer e identificar de manera clara y precisa sus fortalezas y debilidades en el aula; brindándole así, la posibilidad de mejorar las deficiencias y resaltar las fortalezas con la ayuda del acompañante pedagógico.

### ***Círculos de Interaprendizaje.***

Son grupos de docentes de escuelas próximas que se reúnen regularmente para intercambiar experiencias de trabajo pedagógico y retroalimentarse. Son espacios donde el acompañante podrá recoger información sobre los problemas y las respuestas que les dan los maestros. Allí también puede ofrecer asesoramiento en cuestiones de interés común.(CNE, 2007, p.41).

La formación de estas redes de docentes, de escuelas cercanas, es de suma importancia, porque ayuda a compartir experiencias curriculares que se generan en un mismo entorno o comunidad, teniendo problemáticas similares. El intercambio de recursos, ideas, experiencias y nuevos aprendizajes como fruto del acompañamiento pedagógico enriquecerá a todos los docentes que integren los equipos de trabajo.

### ***Jornadas pedagógicas.***

Para el CNE (2007), después de: “Identificar necesidades comunes, el acompañante puede pactar con los docentes de una red o con un sector de ellos la realización de jornadas

pedagógicas sobre temas específicos, sea con fines de información y/o de formación: talleres, seminarios, sistematizaciones, auto-evaluaciones, etc.” (p.41).

Mediante la planificación de talleres, curso de capacitación y jornadas de reflexión e interaprendizaje, el docente, de manera rápida y efectiva, podrá incorporar a su práctica pedagógica nuevos saberes y experiencias curriculares que le ayudaran en su desempeño profesional y en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

### ***Pasantías.***

La visita de docentes a otras escuelas a observar el desempeño de sus colegas en sus áreas más fuertes y viceversa, ha sido en muchos casos, incluso a nivel internacional, una experiencia de mucho impacto, siempre y cuando sea objeto de análisis, discusión y reflexión colectiva. (CNE, 2007, p.41).

### **Los compromisos de gestión escolar y el acompañamiento pedagógico.**

Según el MINEDU (2015): “los compromisos de gestión son prácticas de gestión escolar consideradas fundamentales para asegurar que los estudiantes aprendan. Se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la institución educativa tiene capacidad de intervenir” (p.3).

Estos compromisos, dados por el Ministerio de Educación (2014) e incorporados por las instituciones educativas, brindan los lineamientos para que el director y su personal directivo puedan tomar decisiones, planifica y ejecutar acciones que conlleven a la mejora de la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes.

Los compromisos de gestión planteados esta propuestos en base a resultados y recomendaciones brindadas por investigaciones que se han llevado a cabo anteriormente en el ámbito nacional e internacional, sobresaliendo las que se han realizado en nuestro continente.

Asimismo, se han tomado en cuenta los foros, congresos, jornadas, reuniones y encuentros llevados a cabo en nuestro ámbito nacional sobre el análisis, la reflexión y puesta en ejecución de las buenas prácticas docentes y de gestión educativa, lo que sirve como importante cimiento para la elaboración de diversos documentos normativos y referenciales que orientan y guían los procesos de gestión en los colegios de nuestro país.

Asimismo, el MINEDU (2014), también refiere que: “los compromisos de gestión sirven para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la

comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes” (p.13).



Figura 4. Los 8 compromisos de gestión escolar.

Fuente: MINEDU (2014). Fascículo de gestión centrada en los aprendizajes

Con respecto a los compromisos de gestión escolar, se debe mencionar que tiene primordial interés en desarrollar el proceso de acompañamiento pedagógico en los docentes, tenemos los compromisos 4, 5 y 6 que ponen énfasis en desarrollar acciones que permitan mejorar la práctica pedagógica de los maestros.

Según el MINEDU (2015), los compromisos de gestión que impulsan el acompañamiento pedagógico son los siguientes:

***Compromiso 4: Uso pedagógico del tiempo durante las sesiones de aprendizaje en Instituciones Educativas.***

Respecto a este compromiso, el MINEDU (2015) afirma que: “durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se dedique prioritariamente a la realización de actividades pedagógicas” (p.35).

Se debe procurar el uso efectivo y óptimo del tiempo durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje, permitiendo al estudiante la construcción de su nuevo conocimiento.

Además, se debe tener en cuenta que posesos pedagógicos se llevaran a cabo, la pertinencia de los recursos, medio y materiales que se utilizaran y la infraestructura y equipamiento de la institución.

Es preciso señalar que durante el proceso de monitoreo y acompañamiento pedagógico, el/la docente debe hacer uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje, donde se considere actividades pedagógicas de alta y baja demanda cognitiva, para determinar la eficacia y eficiencia de la actividad ejecutada.(MINEDU, 2015, p.36).

***Compromiso 5: Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje en Instituciones Educativas.***

Según el MINEDU (2015) en este compromiso el: “docente diseña actividades de aprendizaje para que los estudiantes usando las herramientas pedagógicas y a través de diversas estrategias los estudiantes adquieran sus conocimientos en forma práctica y amena. Logrando aprendizajes significativos y pertinentes” (p.38)

El docente durante su participación en el aula, utiliza una serie de diversos recursos, medios y materiales pedagógicos, así como, de las herramientas físicas y virtuales que son brindadas por el MINEDU como plataformas educativas, guías, manuales y normas legales, materiales educativos, textos, fascículos, disposiciones específicas, entre otros.

Es responsabilidad del docente planificar y diseñar actividades de aprendizaje que involucren el uso de estas herramientas pedagógicas, programando estrategias metodológicas afines a estas, permitiendo incorporar aprendizajes pertinentes y elevar el nivel de logros de aprendizaje en sus estudiantes.

***Compromiso 6: Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje en las instituciones educativas.***

“El equipo directivo promueve el uso adecuado de textos, cuadernos de trabajo, material concreto y demás que son distribuidos de forma gratuita por el MINEDU” (MINEDU, 2014, p.33).

El uso de recursos y materiales educativos en las aulas y talleres, facilita y mejora eficientemente el proceso de enseñanza aprendizaje durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje, lo que ayuda al estudiante a desarrollar competencias y capacidades laborales que le permitan alcanzar los objetivos propuestos e incorporarlos o reincorporarlos al mercado laboral.

### **1.2.3. Desempeño docente**

Montenegro (2003), señala que: “el desempeño es un conjunto de acciones concretas desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.56). Se debe tener en cuenta que el desempeño se aplica en diversos campos del quehacer de las personas como el aula de clases, el entorno laboral, el cumplimiento de las directrices institucionales, etc.

Este desempeño que ejerce el profesional, debe ser evaluado con la finalidad identificar fortalezas y debilidades, y tomar las medidas correctivas necesarias. Para esto, el proceso evaluativo que se le aplique al docente tiene que presentar una serie de características, estrategias y actividades previamente planificadas y que se deben tener presente al momento de la evaluación del desempeño en el aula.

Es importante la formulación de estándares que permitan evaluar de manera precisa y objetiva el desempeño, lo que ayudara en elevar el nivel profesional del docente y mejorar la calidad del servicio educativo brindado en la institución.

En el desarrollo del desempeño docente se debe tomar en cuenta las relaciones e interrelaciones de este con sus pares, estudiantes y su entorno en general. En este punto cobra relevancia la inclusión de relaciones del docente con el contexto en el que se desenvuelve, la comunicación que existe entre este y sus colegas del centro y los procesos de interrelación con sus estudiantes.

Según Añorga (2006), es la:

Capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.(p.49).

De lo anteriormente expuesto se puede definir que el desempeño docente son las acciones que realiza el docente, tanto en su aula de clases, como en su entorno, lo cual se refleja en su práctica pedagógica, en su forma de ser y en su identificación con la institución.

Para Ledo (2007), el desempeño docente es: “la capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión” (p.78).

Durante el desarrollo de sus actividades en la escuela, el maestro refleja ciertas cualidades y características que le permiten ejercer de manera eficiente funciones específicas de su área de trabajo y le permiten obtener resultados educativos, con la finalidad de lograr los objetivos y metas planteadas en su quehacer educativo.

Para Cahuana (2006), el desempeño docente: “es el ejercicio práctico que se da a través de un conjunto de obligaciones y roles establecidos, legal, institucional y socialmente, que son inherentes a la práctica pedagógica y están encaminadas al logro de un determinado objetivo” (p.52).

El cumplimiento de sus funciones y el ejercicio pertinente de su rol como educador, ayudara a que el docente realice una práctica pedagógica eficiente y logre un desempeño profesional óptimo.

Teniendo en cuenta las definiciones brindadas por los autores anteriores, podemos mencionar que el desempeño docente es la capacidad del docente para realizar un conjunto de acciones y estrategias que coadyuvan en el proceso de enseñanza-aprendizaje; esto involucra la planificación curricular, la elaboración de recursos y materiales educativos, uso adecuado de estrategias metodológicas y el procurar un buen clima institucional.

Según la definición de Cahuana (2006):

El desempeño docente en un entorno cambiante, en tiempos que aceleran la construcción de nuevos conocimientos, desafía a los maestros y maestras a aprender con autonomía a producir conocimiento a partir de la indagación y de la reflexión de su práctica pedagógica para enseñar en un escenario en el que no hay respuestas pre codificadas.(p.16).

### **Factores del desempeño docente**

El desempeño docente está definido por los varios componentes, para Montenegro (2003) existen tres tipos: “los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto” (p.26).

Dentro de los factores que se encuentra asociados al mismo docente debemos tener en cuenta su formación como profesional de la educación, su salud, su compromiso con su carrera docente y con su centro de trabajo y la motivación que tiene para ejercer su función en el aula.

Con respecto a los factores del desempeño docente que se asocian al estudiante, se deben de tener en cuenta la preparación del docente, la planificación de actividades y estrategias pedagógicas, el compromiso con los logros de aprendizaje de sus estudiantes y la motivación para enseñar.

En lo que respecta a los factores que se asocian con el contexto del docente se pueden mencionar el entorno de trabajo, la interrelación con sus colegas, sus habilidades comunicativas, y su identificación con la comunidad educativa.

### **La función del docente**

Villa (1998), señala que:

La función del docente deriva de la existencia misma del hecho educativo, de su complejidad y de las responsabilidades que la sociedad le asigne en virtud de su carácter formativo, de las necesidades demográficas y de la propia ordenación social.(p.59).

El rol que cumple el docente dentro de la sociedad, en su papel de formar a los estudiantes, es destacable; dentro del entorno social el maestro dedica su esfuerzo, tiempo y dedicación a la enseñanza y es la misma sociedad quien tiene la obligación de valorar este esfuerzo.

Según la UNESCO, citado por Domínguez (1999), refiere que:

Todas las reflexiones sobre reforma, eficiencia y calidad de la educación desemboca necesariamente en un punto central, el papel del educador en la construcción y desarrollo de la sociedad y concretamente en los procesos educativos, sus habilidades humanas y su capacidad profesional, como especialista en una actividad social cada vez más compleja y exigente.(p.49)



El educador cumple un papel fundamental en la sociedad, ya que, es el único profesional que está abocado a la formación de personas que posteriormente permitirán la construcción y desarrollo del país.

### **Participación en la acción directiva**

Para Antúñez (2003): “es frecuente encontrar personas que desempeñan funciones directivas en un centro escolar, que son muy bien aceptadas por sus compañeros y compañeras, cuya capacidad de influencia no está relacionada con la jerarquía que podría proporcionar el cargo, sino con su capacidad de liderazgo afectivo o ideológico” (p.32).

Dentro de las funciones que cumplen los docentes en la escuela, también está la directiva, el docente que decide asumir estas funciones debe no solo conocer del tema, si no tener capacidad de liderazgo dentro de la institución,

### **Dimensiones del desempeño docente**

Según el MINEDU (2012) a través del marco del buen desempeño docente, determina que: “el perfil del profesor se debe trabajar desde un enfoque profesional docente para el desarrollo de tres dimensiones: Personal, pedagógica y social comunitaria” (p.28). Estas dimensiones se detallan a continuación:

#### ***Dimensión personal***

Según el MINEDU (2009): “la dimensión personal permite al docente profundizar en el conocimiento de sí mismo y optimizar su desarrollo como persona y como profesional” (p.10).

En esta dimensión, se promueve el desarrollo de capacidades y competencias que impulsen el desarrollo personal del docente, teniendo en cuenta las consideraciones sociales y éticas de su profesión. Impulsa los procesos de autorreflexión sobre su práctica pedagógica y formación continua, así como en la exigencia y metas personales que tenga.

#### ***Dimensión pedagógica***

Para el MINEDU (2009): “la dimensión pedagógica permite al docente responder a los retos cambiantes de la realidad educativa y solucionar los problemas de desempeño en el cumplimiento de su rol de educador profesional”. (p.10).

Dentro de las competencias que se deben desarrollar en esta dimensión resaltan las competencias pedagógicas, comunicacionales y disciplinares.

El manejo de diversos recursos y herramientas pedagógicas, permiten al docente tener un buen desempeño en su aula de clases. La planificación de las actividades curriculares, el conocimiento sobre los temas tratados, el uso de estrategias metodológicas y las buenas relaciones que tenga con los estudiantes permitirán un eficiente proceso de enseñanza aprendizaje.

### ***Dimensión social comunitaria***

Para el MINEDU (2009), la dimensión social comunitaria, permite al docente:

Promover la permanente sinergia escuela-comunidad, participando en la construcción de alianzas estratégicas para el aprovechamiento de los recursos materiales y espirituales en beneficio de la formación de los estudiantes y de la participación consciente y creadora de la escuela en los espacios democráticos para la transformación de la comunidad.(p.11).

Esta dimensión promueve el uso de las habilidades sociales del docente, procurar la integración del docente y el estudiante con la comunidad, permite la integración de todos los agentes educativos e impulsan la creación de espacios de dialogo y reflexión dentro del entorno educativo.

Asimismo, de acuerdo al MINEDU (2009): “permite la optimización del cumplimiento de la función educativa de la familia, impulsando la realización de actividades de complementación o nivelación en diferentes espacios institucionales y comunales, en beneficio de la formación integral de los estudiantes” (p.12).

La familia y el entorno social de estudiante cumplen un papel fundamental en esta dimensión, ya que mediante la interrelación de estos con el docente y su involucramiento en los procesos de aprendizaje, se podrán alcanzar los objetivos planteados respecto a los logros de aprendizaje de los estudiantes.

### **Evaluación del desempeño docente**

El MINEDU (2010), señala que “la evaluación educativa es un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualarla, definirla y entenderla” (p.15).

La evaluación es un proceso que permitirá conocer las cualidades y deficiencias del docente con respecto a su práctica pedagógica, y permite generar cambios positivos en el desempeño de los docentes.

Para hacer una evaluación eficiente, debemos partir de un recojo de información que permita conocer de manera objetiva, permitirá formular juicios de valor sobre la práctica educativa. Toda evaluación debe estar dirigida a tomar las mejores decisiones sobre el mejorar y optimizar el desempeño del evaluado.

El evaluador debe poseer cualidades idóneas para llevar a cabo este proceso como un juicio valorativo eficiente, tener respeto por el evaluado, formular acuerdos sobre el proceso, poseer conciencia ética, tener habilidades sociales, vocación de liderazgo y servicio, tener manejo de grupo y tener el respeto del evaluado. Esto conlleva a tener momento de reflexión y análisis sobre el desempeño del docente en beneficio del aprendizaje de sus estudiantes.

Por lo general, en nuestro país, los procesos de evaluación del desempeño de los docentes no ha sido el mejor, debido a diversas causas; principalmente por la carencia de un marco normativo que brinde las pautas para llevar a cabo este proceso. En los últimos años, con la publicación del marco del buen desempeño docente, se han puesto los cimientos y se han dado los lineamientos fundamentales para que en las instituciones educativas se pueda ejecutar de manera eficaz y precisa, en las I.E.E., la evaluación del desempeño de los docentes; sin embargo, esto aún no es suficiente, falta elaborar instrumentos claros y precisos para la evaluación objetiva en los diferentes niveles y modalidades educativas de nuestro sistema educativo.

#### **1.2.4. Marco conceptual**

##### **Gestión:**

“Conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos” (Antúnez, 1993, p.53).

##### **Gestión educativa:**

“Es el conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Educativo Institucional” (Almeyda, 2005, p.52).

**Gestión institucional:**

“Es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica” (Villarreal, 2000, p.18).

**Gestión pedagógica:**

Es aquella a la cual le corresponde el manejo y la conducción de todos los procesos que hacen posible la enseñanza y los aprendizajes desde el campo curricular y didáctico. Por tanto involucra las actividades de planeamiento y organización destinadas a garantizar la óptima combinación de los factores educativos que aseguran la calidad de la educación. Dichas relaciones no sólo son de carácter técnico, sino también relaciones personales, sociales y humanas.(Vereau y Cojal, 2000, p.46).

**Gestión administrativa:**

Refleja el manejo administrativo del centro. Supervisar el uso eficiente de los recursos de la institución, capitalizar el recurso material humano, velar por el cuidado y renovación de la infraestructura y equipamiento, así como, utilizar de manera eficaz los ingresos de la institución.

**Acompañamiento:**

“Capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión” (Ledo, 2007, p.78).

**Acompañamiento pedagógico:**

Estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en el aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa.(MINEDU, 2016, p.2).

**Supervisión:**

Verificación en el terreno del cumplimiento de la normatividad que rige para los centros educativos y las funciones de directores y docentes. Es necesariamente efectuada por la autoridad y ahora, en principio, debería estar vinculada a la Superintendencia de reciente creación.(CNE, 2007, p.13).

**Monitoreo:**

Recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro a nivel de los insumos, procesos y productos esperados. Un supervisor debe manejar muy bien la normativa, pero monitorear es una labor más técnica.(CNE, 2007, p.13).

**Visita diagnóstica:**

Permite conocer la realidad socioeducativa y sociocultural de la comunidad. En esta visita, se recoge información que permite caracterizar al docente en función a las competencias priorizadas, como la situación inicial de los estudiantes en relación a los aprendizajes fundamentales. Con la información recogida, el acompañante pedagógico elabora el diagnóstico que usará para la planificación anual.(MINEDU, 2014, p.29).

**Asesoría personalizada:**

“De la segunda hasta la novena visita en el aula, se realizan las visitas en aula con asesoría personalizada. Estas implican un proceso de observación y registro de hechos y situaciones pedagógicas, asesoría y compromisos” (MINEDU, 2014, p.40).

**Visita de salida:**

“Se realiza al final del año escolar con todos los actores educativos de la IE para realizar el balance del acompañamiento pedagógico y la evaluación conjunta entre acompañante pedagógico y docente” (MINEDU, 2014, p.44).

**Compromisos de gestión escolar:**

“Son prácticas de gestión escolar consideradas fundamentales para asegurar que los estudiantes aprendan. Se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la institución educativa tiene capacidad de intervenir” (MINEDU, 2015, p.3).

**Jornadas pedagógicas:**

“El acompañante puede pactar con los docentes de una red o con un sector de ellos la realización de jornadas pedagógicas sobre temas específicos, sea con fines de información y/o de formación: talleres, seminarios, sistematizaciones, auto-evaluaciones, etc.” (CNE, 2007, p.41).

**Pasantías:**

Es la visita de docentes a otras escuelas a observar el desempeño de sus colegas en sus áreas más fuertes y viceversa, ha sido en muchos casos, incluso a nivel internacional, una experiencia de mucho impacto, siempre y cuando sea objeto de análisis, discusión y reflexión colectiva.(CNE, 2007, p.41).

**Desempeño:**

“Conjunto de acciones concretas desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (Montenegro, 2003, p.56).

**Desempeño docente:**

“Capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión” (Ledo, 2007, p.78).

**Dimensión personal:**

“Permite al docente profundizar en el conocimiento de sí mismo y optimizar su desarrollo como persona y como profesional” (MINEDU, 2009, p.10).

**Dimensión pedagógica:**

“Permite al docente responder a los retos cambiantes de la realidad educativa y solucionar los problemas de desempeño en el cumplimiento de su rol de educador profesional” (MINEDU, 2009, p.10).

### **Dimensión social comunitaria:**

Permite al docente promover la permanente sinergia escuela-comunidad, participando en la construcción de alianzas estratégicas para el aprovechamiento de los recursos materiales y espirituales en beneficio de la formación de los estudiantes y de la participación consciente y creadora de la escuela en los espacios democráticos para la transformación de la comunidad.(MINEDU, 2009, p.11).

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1. Justificación teórica.**

El presente trabajo presenta valor teórico, en la importancia de conocer la relación que existe entre las variables analizadas, gestión educativa, acompañamiento pedagógico y desempeño docente en los CETPROS de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel. Esto ayudará a conocer la importancia de que una gestión educativa eficiente, sumado a un buen proceso de acompañamiento pedagógico, permitirá tener docentes con un muy buen desempeño en su práctica pedagógica, lo que ayudará a mejorar la calidad del servicio educativo brindado en estas instituciones de educación técnica y, a que los estudiantes puedan gestionar mejor sus aprendizajes, en la búsqueda de su inserción o reinserción en el mercado laboral y en favor de la comunidad educativa de los CETPROS públicos de Magdalena del Mar y San Miguel.

### **1.3.2. Justificación metodológica.**

La utilidad metodológica de esta investigación, reside en que mediante la identificación de problemas, elaboración del marco teórico, objetivos, hipótesis y la elaboración de instrumentos de recopilación de datos de las variables analizadas, podremos obtener resultados que nos ayuden a comprender y tomar mejores decisiones para la mejora de la gestión educativa, acompañamiento pedagógico y desempeño docente en los CETPROS.

Asimismo, nos permite solucionar problemas que surgen en el sector educativo, tomando como punto de partida de la búsqueda de conocimientos, utilizando para ello el método científico, mediante el análisis crítico y reflexivo, haciendo uso de técnicas e instrumentos de manera sistemática y organizada que nos permitirá hallar resultados y brindar soluciones al problema planteado en busca de la mejora de la calidad educativa.

### **1.3.3. Justificación práctica.**

Esta investigación tiene implicancias prácticas, porque tiene como propósito aportar en la mejora de la calidad del servicio educativo en los CETPROS públicos de Lima, en respuesta a las exigencias del mercado. A partir de una gestión educativa eficiente, que fomente el desarrollo de competencias laborales, capacidades emprendedoras y promueva el desarrollo de los estudiantes y la comunidad educativa y de la región.

### **1.3.4. Justificación epistemológica.**

El presente estudio se fundamentó en el enfoque humanista, en donde el docente es un ser capaz de razonar, pensar, reflexionar y sensibilizarse ante las necesidades de los estudiantes y de la institución educativa donde desarrolla su práctica educativa. En este sentido el humanismo refiere que:

Las relaciones entre los diversos hechos que a diario se encuentran presentes en la vida de las personas, quienes se plantean metas y objetivos con el fin de lograrlos a corto o largo plazo, aportando sugerencias y adquiriendo nuevas experiencias que le permitirán aclarar y resolver las dificultades desde su complejidad. (Maslow, 1991, p.87)

Para Maslow el humanismo fortalece al docente en el desarrollo de sus actividades pedagógicas, armoniza y organiza la labor del docente en forma efectiva, lo que le permite al maestro autoevaluarse y mejorar su desempeño a nivel profesional; este se sirve de nuevas herramientas metodológicas que le permiten la búsqueda de nuevas alternativas innovadoras que generen una gestión educativa y un acompañamiento que incida en un desempeño docente de calidad.

El humanismo implica la construcción del conocimiento, ya que cimienta sus bases teóricas en un enfoque social, donde se busca la participación de todos los integrantes de una organización para lograr un servicio educativo de calidad

Por lo expuesto, el estudio realizado es pertinente y trascendente, ya que una gestión educativa y un acompañamiento pedagógico efectivo ayudara a la mejora del desempeño docente, lo que se verá reflejado en la calidad del servicio educativo que se brinda a los estudiantes.



## **1.4. Problema**

### **1.4.1. Realidad problemática**

Hoy en día, en muchos países, existe una profunda preocupación por elevar la calidad educativa de sus estudiantes y la mejora en el servicio docente, buscando que gracias a la educación se pueda lograr el desarrollo socioeconómico deseado en estas regiones. Asimismo, esto se ve reflejado en las continuas reformas que se vienen implementando en nuestro país por mejorar la calidad de la educación a través de concursos públicos de personal directivo y docentes, que tienen por finalidad encontrar al personal idóneo con capacidad de liderazgo educativo, con eficiencia en la gestión de los aprendizajes y con las competencias y capacidades que demanda el campo educativo actual.

Es en este contexto, que se inician una serie de problemas para el estado; por un lado, los docentes que ganaron el concurso para acceder a cargos directivos en las instituciones educativas y los CETPROS, en su mayoría, no han tenido formación en administración o gestión educativa y/o experiencia en el cargo. Lo que dificulta la implementación de los lineamientos, planes, proyectos y otras políticas que promueve el gobierno en los centros educativos.

A esto se suma, la falta de monitoreo, asesoría y acompañamiento permanente, durante muchos años, por parte de las instituciones descentralizadas de educación como las ugeles, direcciones regionales de educación y el MINEDU. Lo que ha dificultado mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes, así como el fortalecimiento de sus capacidades, competencias y actualización en tecnología curricular, el desarrollo de nuevas tecnologías y nuevos paradigmas educativos y, en contenidos propios de su área de desempeño. Debemos mencionar que en este último gobierno, se han venido implementando diversos programas con el PELA, acompañamiento pedagógico, soporte pedagógico, plan semáforo y otros, que buscan mejorar los procesos pedagógicos de enseñanza – aprendizaje de los docentes; pero aún muchos docentes no se sienten identificados, ni satisfechos con la manera como se vienen llevando a cabo estos programas educativos en las instituciones.

Asimismo, en lo que respecta a la educación técnico productiva y los CETPROS, el Ministerio de Educación desde hace más de 5 años ha dejado de capacitar a los docentes en temas de diversificación curricular, pedagogía y especialidad. Dejándolos de lado y excluyéndolos de otros programas educativos como los mencionados en el párrafo anterior, que si son aplicados en otros niveles, modalidades y formas educativas. Esto ha

repercutido de manera desfavorable en los docentes de los CETPROS, ya que no tienen la posibilidad de acceder a diversos beneficios que brinda el estado a los profesionales de la educación que obtienen resultados positivos en la educación básica regular y otros niveles educativos como: bonos por un buen desempeño, cursos de especialización y post grado, programas de segunda especialidad, entre otros.

En la actualidad, los cambios en el mercado laboral y en el sector productivo han impactado en la formación profesional y técnica en el país, lo que involucra que los CETPROS implementen nuevos módulos ocupacionales y actividades de capacitación, actualización y reconversión laboral, que permita articular el mundo del trabajo con la educación técnico productiva y, permitan lograr la inserción o reinserción de sus estudiantes al mundo del trabajo.

A esto, se suma que, en el año 2015, el Ministerio de Educación en cooperación con el Ministerio de Trabajo han publicado el nuevo catálogo nacional de la oferta formativa de la educación técnico productiva y superior tecnológica, en el que se especifican nuevas especialidades técnicas y cursos. Lo que implica que el MINEDU realice jornadas de sensibilización, capacitación e implementación para los docentes, a fin de estar preparados para ejecutar este nuevo catálogo de formación técnica en el país.

Frente a esta realidad, los centro de educación técnico productiva de los distritos de Magdalena del Mar, Pueblo Libre y San Miguel, presente diversos problemas como:

Directores nuevos, con poca capacidad en gestión educativa.

Personal directivo y jerárquico con deficiencias en las áreas de gestión institucional, administrativa y pedagógica.

Personal docente desactualizado en temas de diseño curricular y de especialidad técnica.

Cambios en la oferta formativa de la educación técnico productiva.

Infraestructura y equipamiento desactualizado para afrontar las nuevas exigencias del sector productivo.

Mercado laboral en constante cambio y busque de auxiliares técnicos y técnicos capacitados en el uso de las nuevas tecnologías.

Entre otros.

Frente a estas situaciones que se vienen presentando en las instituciones educativas es de vital importancia desarrollar una gestión educativa de calidad que permita la integración de todo el personal de los CETPROS en la búsqueda de mejorar el

servicio educativo; así como un sistema de acompañamiento y monitoreo pedagógico que ayude a los docentes a reforzar las competencias y capacidades, con la intención de proveer a profesor de las herramientas necesarias que le permitan mejorar su práctica pedagógica en beneficio de mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Por lo tanto, es importante realizar un estudio sobre la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico a fin de contribuir y mejorar los logros de aprendizajes en los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena, Pueblo Libre y San Miguel.

#### **1.4.2. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cómo incide la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel – 2016?

##### **Problemas específicos**

¿Cómo incide la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión personal de los docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel – 2016?

¿Cómo incide la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión pedagógica de los docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel – 2016?

¿Cómo incide la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión social comunitaria de los docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel – 2016?

#### **1.5. Hipótesis**

##### **General**

La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden en el desempeño docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

##### **Específicos**

La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden en la dimensión personal de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden en la dimensión pedagógica de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden en la dimensión social comunitaria de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

## **1.6. Objetivos**

### **General**

Identificar la incidencia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel – 2016.

### **Específicos**

Identificar la incidencia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión personal de los docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

Identificar la incidencia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión pedagógica de los docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

Identificar la incidencia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión social comunitaria de los docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

## **II. Marco metodológico**

## **2.1. Variables**

### **2.1.1. Gestión educativa**

#### **Definición conceptual**

Martínez (2012), lo define como:

Capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada, así como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea.(p.16).

#### **Definición operacional**

La gestión educativa en un conjunto de procesos que se realizan en el CETPRO, con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas propuestas en beneficio de los estudiantes y la mejora de la calidad educativa. En la institución, para realizar la medición de esta variable se emplea un cuestionario para los docentes, con la intención de medir las dimensiones: institucional, pedagógica y administrativa.

### **2.1.2. Acompañamiento pedagógico**

#### **Definición conceptual**

El MINEDU (2016), lo define como:

La estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en el aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa.(p.2)

#### **Definición operacional**

El acompañamiento pedagógico es un servicio que permite mediante la asesoría, monitoreo e intercambio de experiencias mejorar el servicio educativo que los docentes brindan en el CETPRO, fortaleciendo sus competencias y capacidades personales y profesionales, así como su práctica pedagógica. Con la finalidad de medir la percepción que tienen los docentes respecto del acompañamiento pedagógico en la institución

educativa, se recurrirá al uso de un cuestionario lo que permitirá medir las dimensiones: visita diagnóstica, asesoría personalizada en el aula y visita de salida.

### 2.1.3. Desempeño docente

#### Definición conceptual

“Acción realizada en el cumplimiento de su función en educación trabajando desde un enfoque profesional docente para el desarrollo de tres dimensiones: personal, pedagógica y social comunitaria” (MINEDU, 2009, p.17).

#### Definición operacional

El desempeño docente es el conjunto de acciones y procesos que lleva a cabo el docente, con la finalidad de cumplir sus funciones educativas en el CETPRO, promoviendo la gestión de los aprendizajes en sus estudiantes y la mejora de la calidad del servicio educativo brindado en su institución. El desempeño de los docentes en sus aulas será determinado aplicando la ficha de evaluación y monitoreo para CETPROS, validado por el MINEDU y su equipo de especialistas de Educación Técnico Productiva, con la intención de medir las dimensiones: personal, pedagógica y social comunitaria.

## 2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable gestión educativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión institucional	Comisiones de trabajo	1, 2	[1] Nunca	Bajo (20-46)
	Canales de comunicación formal	3, 4, 5	[2] Casi nunca	
Gestión pedagógica	Diversificación curricular	6, 7	[3] A veces.	Medio (47-73)
	Practica pedagógica	8, 9, 10	[4] Casi siempre	
Gestión administrativa	Administración	11, 12	[5] Siempre	Alto (74-100)
	Gestión de recursos	13, 14, 15		
Gestión comunitaria	Valores y actitudes	16, 17, 18		
	Proyección social	19, 20		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

*Operacionalización de la variable acompañamiento pedagógico*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Visita diagnóstica	Diagnostico	1, 2, 3, 4	[1] Nunca	Bajo (21-48)
	Habilidades sociales y comunicación	5, 6, 7	[2] Casi nunca	
Asesoría personalizada	Uso de estrategias	8, 9, 10, 11	[3] A veces.	Medio (49-76)
	Planificación de la sesión	12, 13, 14	[4] Casi siempre	
Visita de salida	Asesoramiento y reflexión pedagógica	15, 16, 17, 18	[5] Siempre	Alto (77-105)
	Retroalimentación de la visita	19, 20, 21		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

*Operacionalización de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Personal	Uso del tiempo	1, 2	[0] En inicio	Bajo (0-24)
	Cumplimiento de funciones	3, 4		
	Orientaciones metodológicas	5, 6		
Pedagógica	Planificación curricular modular	7, 8, 9, 10	[1] En proceso	Medio (25-48)
	Evaluación de los aprendizajes	11, 12	[2] Logro previsto	
	Herramientas y documentos pedagógicos	13, 14, 15	[3] Logro destacado	
	Manejo de equipos y recursos educativos	16, 17, 18		
Social comunitaria	Trabajo colaborativo	19, 20		Alto (49-72)
	Comunicación	21, 22		
	Motivación y relaciones humanas	23, 24		

Fuente: Elaboración propia



### **2.3. Metodología**

Se utilizará el método hipotético deductivo. Para Sánchez y Reyes (2006), este método: “consiste en proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales” (p.72); es decir, se hace diversas observaciones de donde se formularán hipótesis sobre las variables analizadas, que posteriormente se someterán a prueba para verificar su validez.

### **2.4. Tipo de estudio**

La presente investigación se encuentra enmarcado en el enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo explicativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios descriptivos buscan “especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.” (p.92).

Para el mismo autor: “los estudios explicativos pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian” (Hernández et. al., 2014, p.95)

Es descriptivo explicativo porque, se busca determinar de qué manera inciden las variables gestión educativa y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente, en los CETPROS analizados.

### **2.5. Diseño**

Esta investigación tiene como diseño el no experimental – transversal de corte descriptivo correlacional - causal.

Es no experimental porque, no se va a realizar manipulación algunas de las variables en estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de estudios: “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

Es transaccional porque, realiza el estudio en un momento dado y a un grupo específico de sujetos de estudio. Según Carrasco (2005): “este diseño se utiliza para realizar estudios de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (p.72).

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), las investigaciones correlacionales causales: “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa efecto (causales)” (p.157).

El diseño de análisis correlacional, se resume en el siguiente gráfico:



Figura 5. Esquema del diseño correlacional-causal

## 2.6. Población, muestra y muestreo

### 2.6.1. Población

Para Carrasco (2005), la población: “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.236)

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), refiere que población o universo: “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

La población es el total de sujetos que poseen características comunes y se encuentran en el lugar donde se lleva a cabo el estudio. Para esta investigación, la población está conformada por 93 docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel, UGEL 03-2016, como a continuación se detalla:

Tabla 4

*Distribución de la población de docentes de los CETPROS*

CETPRO	Docentes		Total
	H	M	
CETPRO Magdalena	20	25	45
CETPRO Promae Magdalena	15	21	36
CETPRO Nuestra Señora del Carmen	02	10	12
Total	37	55	93

*Fuente: CAP de los CETPROS de Magdalena del Mar y San Miguel*

### 2.6.2. Muestra

Vara (2012), define la muestra como: “el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población” (p.221)

Asimismo, Monje (2011), define a la muestra como: “un conjunto de objetos y sujetos procedentes de una población; es decir un subgrupo de la población, cuando esta es definida como un conjunto de elementos que cumplen con unas determinadas especificaciones” (p.123).

Para Hernandez, Fernandez y Baptista (2014), la: “muestra no probabilística o dirigida es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (p176).

La muestra que se utilizará para el presente estudio según las necesidades del estudio realizado, es de tipo censal, por lo que se trabajó con el total de docentes de la población.

Tabla 5

*Distribución de la muestra de docentes de los CETPROS*

CAP	Docentes
CETPROS de Magdalena del Mar y San Miguel	93
Total	93

Fuente: CAP de los CETPROS de Magdalena del Mar y San Miguel

### 2.6.3. Muestreo

El tipo de muestreo que se tendrá en cuenta para esta investigación es el censal, ya que, tomaremos para el análisis a todos los integrantes de la población.

Monje (2011), refiere que: “las muestras no probabilísticas (...) son utilizadas en muchas investigaciones, sobre todo las que requieren la selección de sujetos con una determinada característica” (p.126)

Asimismo, el mismo autor señala que la: “muestra por conveniencia (...) se selecciona de acuerdo a la intención del investigador” (Monje, 2011, p.127)

En este tipo de muestreo es el propio investigador que según las características de los sujetos investigados, y de la misma investigación, selecciona a los sujetos que intervendrán en el estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), también refiere que “(...) las muestras no probabilísticas o dirigidas son de gran valor, pues logran obtener los casos (personas,

objetos, contextos, situaciones) que interesan al investigador y que llegan a ofrecer una gran riqueza para la recolección y el análisis de los datos” (p.190).

La muestra de estudio que está utilizando, por ajustarse a las necesidades de la investigación, es una muestra censal, lo que refiere, que se utilizará a todos los docentes de los CETPROS públicos de Magdalena del Mar y San Miguel. Por lo tanto, el total de la muestra para esta investigación es de 93 docentes.

## **2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

La Escuela de Postgrado – UCV (2015), refiere que: “las técnicas son procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos” (p.100).

La técnica que se utilizará para recolectar los datos de la muestra y medir las variables gestión educativa y acompañamiento pedagógico es la encuesta.

### **La encuesta**

Para Carrasco (2005): “la encuesta es una técnica para la indagación y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos” (p.314).

Mediante esta técnica, se recogerán las opiniones brindadas por los docentes, las que nos permitirán realizar la medición correcta de las variables sujetas a estudio.

Para la aplicación de la encuesta, utilizaremos como instrumento de recolección de datos al cuestionario, el cual lo aplicaremos a todos los miembros que corresponden a las muestras analizadas, según sus respectivos estratos.

Para medir la variable desempeño docente se utilizará la observación, con la finalidad de recoger información relevante y precisa sobre el desempeño brindado por los docentes en sus respectivas aulas.

### **La observación**

Para carrasco (2005): “la observación es el proceso sistemático de obtención, recopilación y registro de datos empíricos de un objeto, suceso, acontecimiento o conducta humana con el propósito de procesarlo y convertirlo en información” (p.282).

Esta técnica nos permitirá recoger datos de manera objetiva de los docentes miembros de la muestra, sobre su conducta dentro del aula y las características propias de su desempeño docente.

Para aplicar esta técnica, utilizaremos como instrumento de recolección de datos la ficha de observación elaborada por el Ministerio de Educación para medir el desempeño docente.

### **Instrumentos**

Los instrumentos que se utilizarán para esta investigación serán el cuestionario, con la finalidad de recolectar datos sobre las variables gestión educativa y acompañamiento pedagógico; así como, la ficha de observación, la medir la variable desempeño docente.

### **El cuestionario.**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), este instrumento es: “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p.217).

Los cuestionarios que se utilizará para la recoger los datos, han sido elaborados teniendo en cuenta las dimensiones de cada una de las variables gestión educativa y acompañamiento pedagógico y la escala de valor para medir los ítems será tipo escala de Likert.

### **La ficha de observación.**

Según Carrasco (2005), este instrumento: “se emplea para registrar datos que se generan como resultado del contacto directo entre el observador y la realidad que se observa” (p.313).

La ficha de observación que se utilizará para la recolección de datos, esta validada por el Ministerio de educación y se aplica a los docentes durante las jornadas de monitoreo y supervisión pedagógica por parte de personal interno y externo a los CETPROS.

### **Cuestionario para medir la variable gestión educativa.**

#### **Ficha técnica**

Autor: Cuestionario original de MINEDU – DESP.

Año: 2014

Adaptación: Alejos Flores, Alex Gerardo

Objetivo: Medir la percepción de la variable gestión educativa en los docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel.

Descripción: Está compuesto por 20 ítems, distribuido en sus cuatro dimensiones: gestión institucional (5 ítems), gestión pedagógica (5 ítems), gestión administrativa (5 ítems) y gestión comunitaria (5 ítems); la escala de valor para medir los ítems será tipo escala de Likert, y son los siguientes: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).

Aplicación: La aplicación fue individual.

Duración: 45 minutos aproximadamente.

Niveles y rangos: Bajo, medio, alto.

### **Cuestionario para medir la variable acompañamiento pedagógico**

#### **Ficha técnica**

Autor: UNMSM - MINEDU

Año: 2014

Adaptación: Alejos Flores, Alex Gerardo

Objetivo: Medir la percepción de la variable acompañamiento pedagógico en los docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel.

Descripción: Está compuesto por 21 ítems, distribuido en sus tres dimensiones: visita diagnóstica (7 ítems), asesoría personalizada (7 ítems) y visita de salida (7 ítems); la escala de valor para medir los ítems será tipo escala de Likert, y son los siguientes: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).

Aplicación: La aplicación fue individual.

Duración: 45 minutos aproximadamente.

Niveles y rangos: deficiente, eficiente, Muy eficiente.

### **Ficha de observación para medir la variable desempeño docente.**

#### **Ficha técnica**

Autor: MINEDU - DRELM

Año: 2016

Adaptación: Alejos Flores, Alex Gerardo

Objetivo: Medir la percepción de del desempeño docente en el aula de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel.

Descripción: Está compuesto por 24 ítems, distribuido en sus tres dimensiones: personal (8 ítems), pedagógica (8 ítems) y social comunitaria (8 ítems); la escala de valor para medir los ítems son los siguientes: Logrado destacado (3 puntos), Logro previsto (2 puntos), en proceso (1 punto), en inicio (0 puntos).

Aplicación: La aplicación fue individual.

Duración: 120 minutos aproximadamente.

Niveles y rangos: Bajo, regular, alto

## 2.8.Validez y confiabilidad de los instrumentos

### 2.8.1. Validez

Según Valderrama (2013), la validez “es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 52). Se entiende por validez el grado en que el instrumento refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir.

Los instrumentos serán puestos a consideración de un grupo de 4 expertos, profesionales temáticos y metodólogos, por lo que sus opiniones serán importantes y determinaran que los instrumentos presenta una validez significativa, encontrando pertinencia, relevancia y claridad; ya que responden a los objetivos de la investigación. A ellos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación.

Tabla 6

*Juicio de expertos del cuestionario sobre la gestión educativa*

Validador	Resultado
Dra. Mónica Aranda Pazos	Aplicable
Dr. John Morillo Flores	Aplicable
Dr. José Valqui Oxolón	Aplicable
Dr. Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable

Fuente: Certificados de validez del instrumento

Tabla 7

*Juicio de expertos del cuestionario sobre el acompañamiento pedagógico*

Validador	Resultado
Dra. Mónica Aranda Pazos	Aplicable
Dr. John Morillo Flores	Aplicable
Dr. José Valqui Oxolón	Aplicable
Dr. Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable

Fuente: Certificados de validez del instrumento

Tabla 8

*Juicio de expertos del instrumento sobre el desempeño docente*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Dra. Mónica Aranda Pazos	Aplicable
Dr. John Morillo Flores	Aplicable
Dr. José Valqui Oxolón	Aplicable
Dr. Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable

Fuente: Certificados de validez del instrumento

**2.8.2. Confiabilidad**

Según Hernández, et al. (2010) “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (p.200).

Asimismo, Vara (2010) refiere que: “Alfa de Cronbach se usa para medir que tan homogénea y consistente son las escalas tipo likert. Sus valores oscilan entre 0 y 1. Se considera que existe una buena consistencia interna cuando el valor de alfa es superior a 0.7. (p.298).

Para el presente trabajo investigativo el criterio de confianza y consistencia del instrumento se define por el método estadístico: coeficiente de Alfa de Cronbach. El nivel en el que los ítems de las escalas están relacionados entre sí, hace que su consistencia sea de alto nivel.

Al respecto, George y Mallery (2003), sugieren los siguientes valores para evaluar el coeficiente de Alfa de Cronbach: “Coeficiente  $>0,9$  es excelente, Coeficiente  $>0,8$  es bueno, Coeficiente  $>0,7$  es aceptable, Coeficiente  $>0,6$  es cuestionable, Coeficiente  $>0,5$  es pobre, Coeficiente  $<0,5$  es inaceptable”. (p.231)

Tabla 9

*Confiabilidad de los instrumentos*

<b>Variables</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Gestión educativa	,868	20
Acompañamiento pedagógico	,916	21
Desempeño docente	,906	24

Fuente: Elaboración Propia



Con respecto al cuestionario sobre la gestión educativa, siendo el valor Alfa mayor a 0,80, se infiere que el nivel de confianza del instrumento es bueno, confirmando su confiabilidad por su alto valor de 0,868.

Asimismo, en cuanto al cuestionario sobre el acompañamiento pedagógico, siendo el valor Alfa mayor a 0,80, se infiere que el nivel de confianza del instrumento es bueno, confirmando su confiabilidad por su alto valor de 0,916.

Finalmente, en relación el cuestionario sobre el desempeño docente, siendo el valor Alfa mayor a 0,80, se infiere que el nivel de confianza del instrumento es bueno, confirmando su confiabilidad por su alto valor de 0,906.

## **2.9. Métodos de análisis de datos**

Después que se aplique los instrumentos y se lleve a cabo el proceso de recopilación de los datos, se lleva a cabo el procesamiento de la información, mediante la preparación de tablas y figuras estadísticas.

Según Ballestrini (2001): “el propósito del análisis de datos es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de investigación” (p.72).

Por lo que, para este estudio se procederá a aplicar la estadística descriptiva, a fin de realizar el procesamiento, análisis e interpretación de la información obtenida y poder dar respuesta a los problemas planteados, para ello, nos respaldaremos en el software estadístico SPSS (versión 21.0) y el software Excel 2013.

Para realizar el análisis de los resultados, se elaborará una base de datos en el software SPSS. Luego, se procederá a la elaboración de tablas y figuras que nos ayudaran en la interpretación de los resultados obtenidos.

Posteriormente, se llevará a cabo las pruebas de las hipótesis de investigación y específicas, para evaluar la relación entre las variables se utilizará el coeficiente de regresión logística ordinal. Con los resultados obtenidos se realizará la discusión de los resultados, mediante la confrontación del marco teórico desarrollado, las conclusiones a las que se ha llegado con el procesamiento y análisis los antecedentes de la investigación.

Finalmente, se formularan las conclusiones de la investigación, para lo que se tendrá en cuenta los problemas planteados, objetivos propuestos en el estudio y los resultados estadísticos obtenidos.

**2.10. Consideraciones éticas**

Durante la investigación se han seguido y respetado los principios éticos de reserva de la identidad de los sujetos estudiados; asimismo, se han colocado las citas referenciales de los textos y documentos utilizados en la presente investigación, en estricto cumplimiento de la normatividad vigente. Los resultados obtenidos corresponden de manera fidedigna a los datos obtenidos mediante la recolección de la información a través de los instrumentos utilizados y, de ninguna manera ha habido manipulación de los resultados.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos

En este capítulo se presenta el análisis descriptivo de las variables, para ello se hizo uso los procedimientos de estadística descriptiva de elaboración de un consolidado de datos (Base de datos), de las mismas se procedió a la sumatoria final de las puntuaciones por encuestado así como por cada dimensión analizada con el propósito de precisar los objetivos propuestos para este estudio, para ello se utilizó el software Excel 2013 y el SPSS 21.0 los mismos que permitieron elaborar tablas y gráficos estadísticos para su presentación en frecuencias descriptivas.

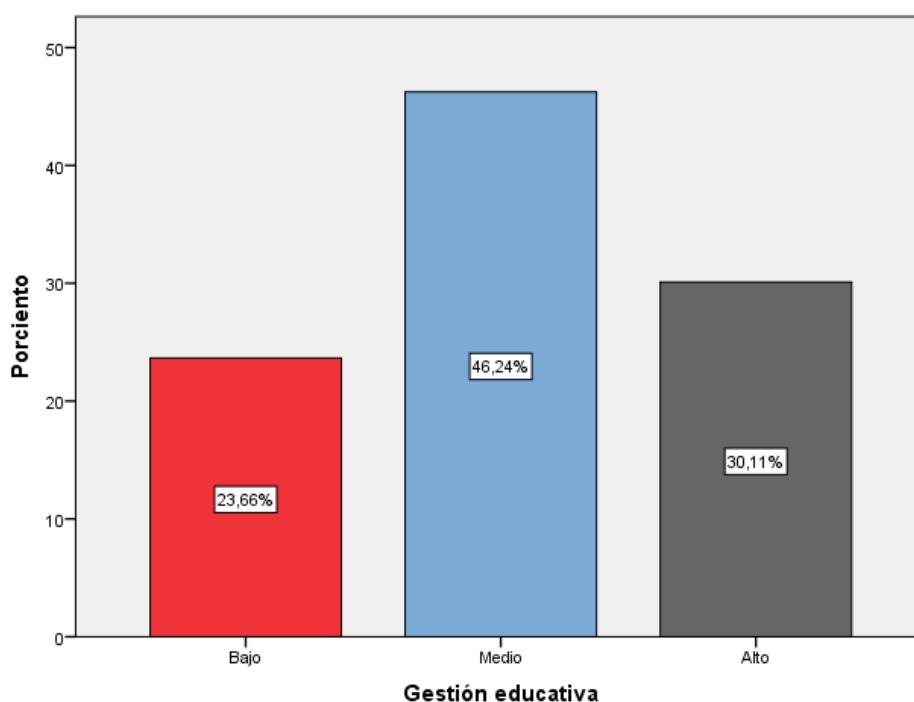
#### 3.1.1. Gestión educativa

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de la gestión educativa de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	23,7
Medio	43	46,2
Alto	28	30,1
<b>Total</b>	93	100,0

Fuente: Elaboración propia



*Figura 6. Niveles de la gestión educativa de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel.*

## Interpretación

En la tabla 10 y figura 5, se muestran los resultados de la encuesta realizada a los docentes, de donde podemos inferir que el 19% consideran a la gestión educativa en un nivel bajo, el 51% considera un nivel medio y el 30% un nivel alto. Se concluye que existe la tendencia de una gestión educativa de nivel medio o moderado.

### 3.1.2. Dimensiones de la variable gestión educativa

Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de la gestión educativa por dimensión*

Niveles	Dimensiones							
	Gestión institucional		Gestión pedagógica		Gestión administrativa		Gestión comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	25	26,9	43	46,2	13	14,0	19	20,4
Medio	44	47,3	44	47,3	56	60,2	47	50,5
Alto	24	25,8	6	6,5	24	25,8	27	29,1
Total	93	100,0	93	100,0	93	100,0	93	100,0

Fuente: Elaboración propia

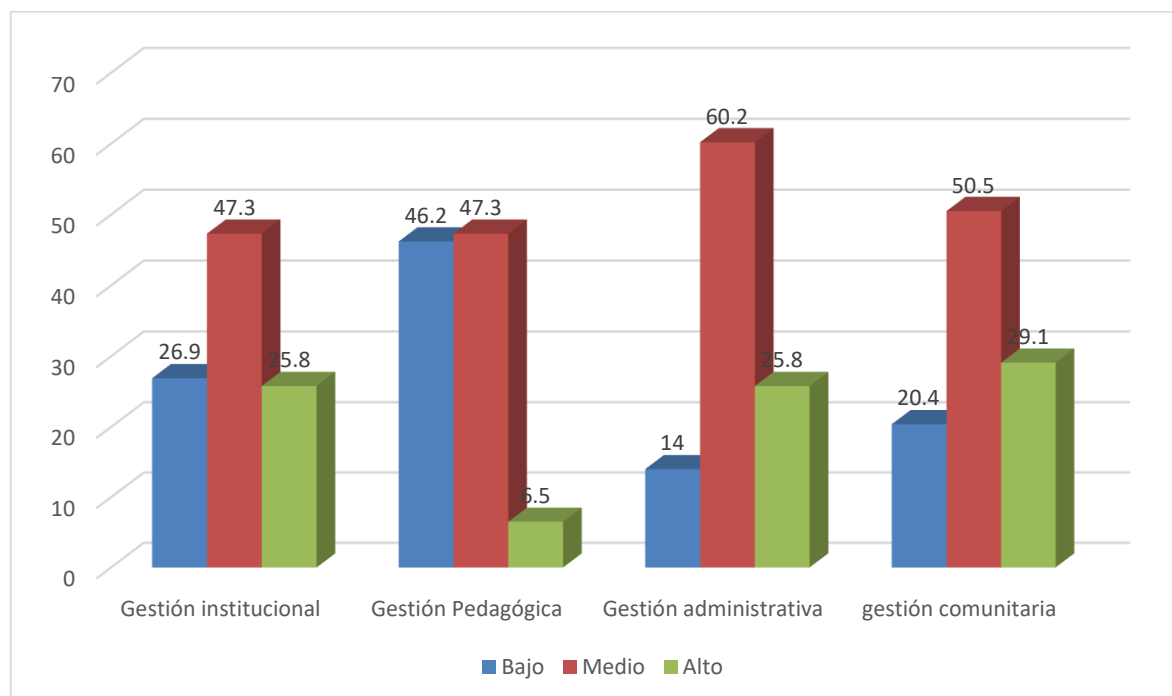


Figura 7. Niveles de las dimensiones de la gestión educativa

### Interpretación

En la tabla 11 y figura 7, se muestran los resultados de los encuestados en referencia a la variable gestión educativa, en la dimensión gestión institucional: el 21.2% consideran que esta presenta un nivel bajo, el 51.1% un nivel medio y el 27.7% consideran que presentan un nivel alto. En la dimensión gestión pedagógica: el 12.8% consideran que se encuentra en un nivel bajo, el 55.3% consideran que esta presenta un nivel medio y el 31.9% consideran que presentan un nivel alto. Con respecto a la dimensión gestión administrativa: el 19.1% consideran que se encuentra en un nivel bajo, el 51.1% consideran que esta presenta un nivel medio y el 29.8% un nivel alto. Finalmente, en lo que respecta a la dimensión gestión comunitaria: el 19.1% consideran que se encuentra en un nivel bajo, el 51.1% consideran que esta presenta un nivel medio y el 29.8% un nivel alto.

#### 3.1.3. Acompañamiento pedagógico

Tabla 12

*Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel del acompañamiento pedagógico*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	23	24,7
Eficiente	39	41,9
Muy eficiente	31	33,3
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia

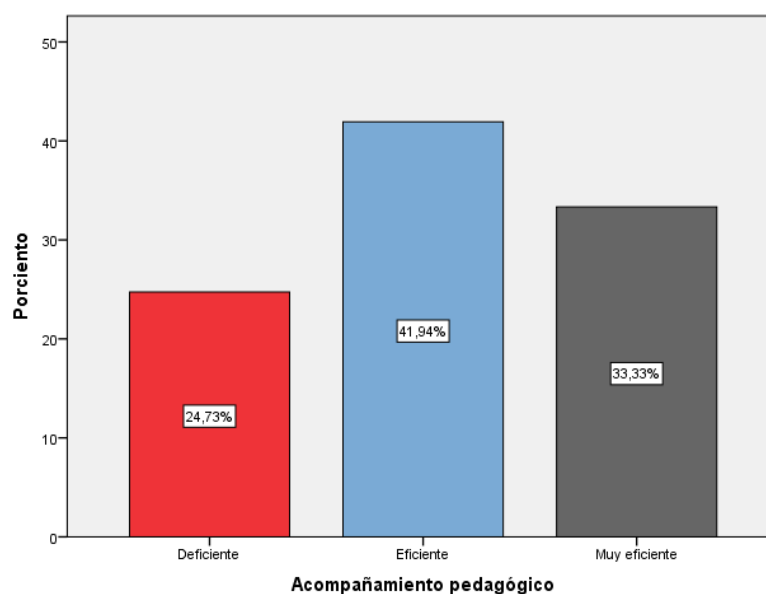


Figura 8. Niveles del acompañamiento pedagógico

## Interpretación

En la tabla 12 y figura 8, se muestran los resultados de la encuesta realizada a los docentes, de donde podemos inferir que el 19% consideran el acompañamiento pedagógico en un nivel deficiente, el 51% considera un nivel eficiente y el 30% un nivel muy eficiente. Se concluye que existe la tendencia de un acompañamiento pedagógico eficiente

### 3.1.4. Dimensiones de la variable acompañamiento pedagógico

Tabla 13

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de acompañamiento pedagógico por dimensión*

Niveles	Dimensiones					
	Visita diagnóstica		Asesoría personalizada		Visita de salida	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	24	25,8	24	25,8	20	26,9
Eficiente	34	36,6	37	39,8	44	44.1
Muy eficiente	35	37,6	32	34,4	29	29.0
Total	93	100,0	93	100,0	93	100,0

Fuente: Elaboración propia

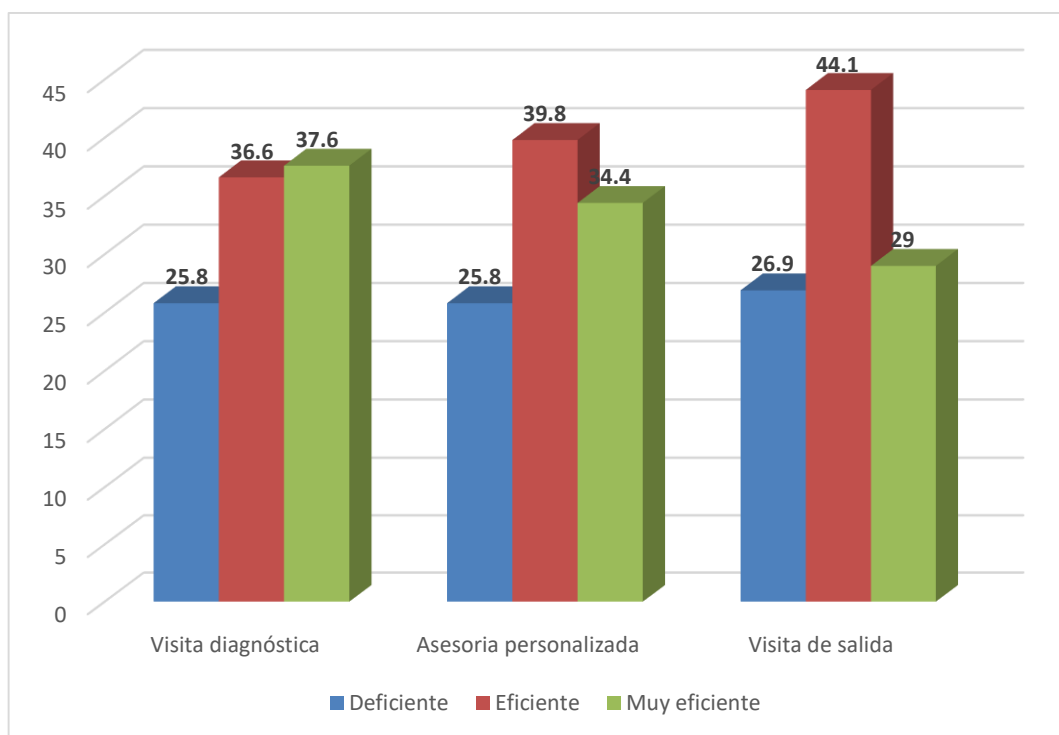


Figura 9. Niveles de las dimensiones del acompañamiento pedagógico

## Interpretación

En la tabla 13 y figura 9, se muestran los resultados de los encuestados en referencia a la variable desempeño docente, en la dimensión visita diagnóstica: el 21.2% consideran que esta presenta un nivel deficiente, el 51.1% un nivel eficiente y el 27.7% consideran que presentan un nivel muy eficiente. En la dimensión asesoría personalizada: el 12.8% consideran que se encuentra en un nivel deficiente, el 55.3% consideran que esta presenta un nivel eficiente y el 31.9% consideran que presentan un nivel muy eficiente. Con respecto a la dimensión visita de salida: el 19.1% consideran que se encuentra en un nivel deficiente, el 51.1% consideran que esta presenta un nivel eficiente y el 29.8% un nivel muy eficiente.

### 3.1.5. Desempeño docente

Tabla 14

*Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel del desempeño docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	26,9
Regular	41	44,1
Alto	27	29,0
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia

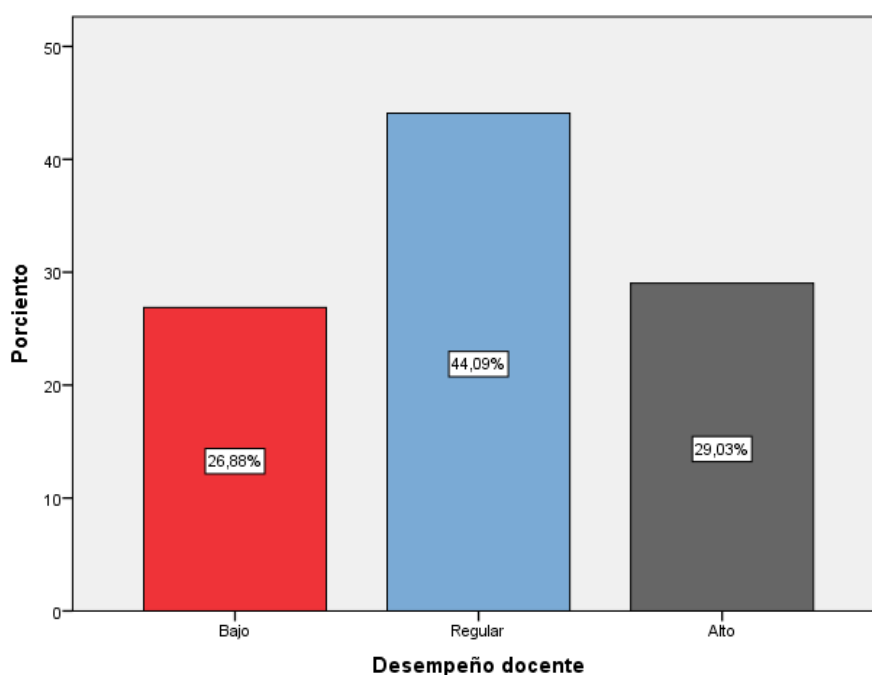


Figura 10. Niveles del desempeño docente



## Interpretación

En la tabla 14 y figura 10, se muestran los resultados de la encuesta realizada a los docentes, de donde podemos inferir que el 23% consideran el desempeño docente en un nivel bajo, el 51% considera un nivel regular y el 26% un nivel alto. Se concluye que existe la tendencia de un desempeño docente de nivel regular o moderado.

### 3.1.6. Dimensiones de la variable desempeño docente

Tabla 15

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de desempeño docente por dimensión*

Niveles	Dimensiones					
	Personal		Pedagógico		Social comunitario	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	23	24,7	16	17,2	14	15,1
Regular	36	38,7	56	60,2	52	55,9
Alto	34	36,6	21	22,6	27	29,0
Total	93	100,0	93	100,0	93	100,0

Fuente: Elaboración propia

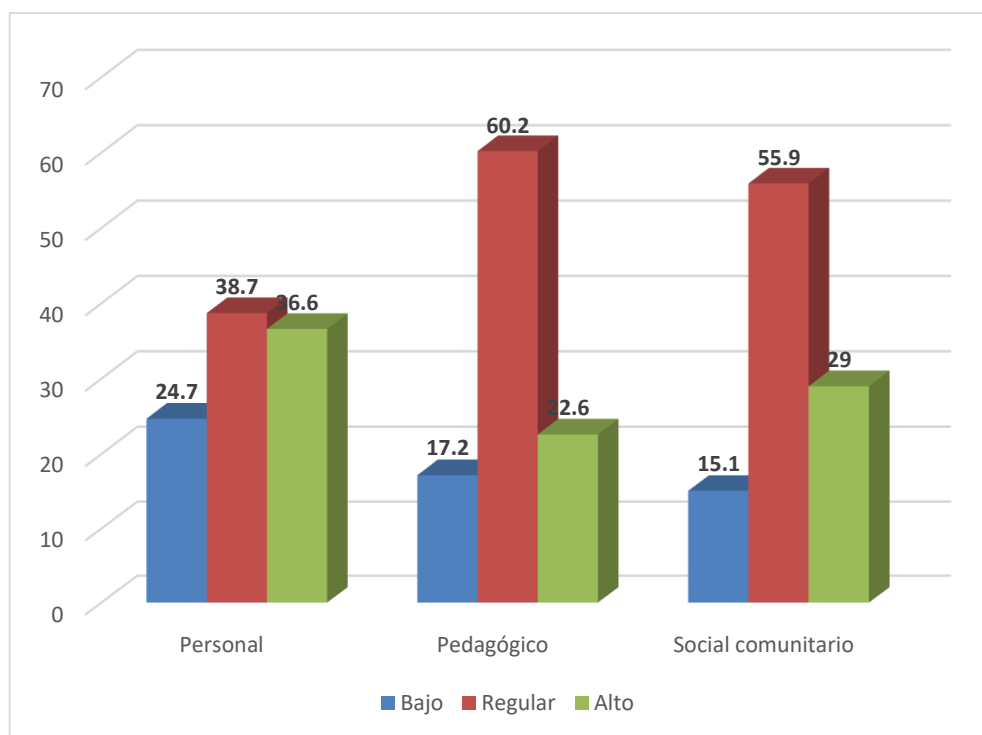


Figura 11. Niveles de las dimensiones del desempeño docente

### Interpretación

En la tabla 15 y figura 11, se muestran los resultados de los encuestados en referencia a la variable desempeño docente, en la dimensión personal: el 12.8% consideran que esta presenta un nivel bajo, el 74.5% un nivel regular y el 12.8% consideran que presentan un nivel alto. En la dimensión pedagógica: el 25.5% consideran que se encuentra en un nivel bajo, el 63.8% consideran que esta presenta un nivel regular y el 10.6% consideran que presentan un nivel alto. Con respecto a la dimensión social comunitaria: el 12.8% consideran que se encuentra en un nivel bajo, el 72.3% consideran que esta presenta un nivel regular y el 14.9% un nivel alto.

### Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que muestra de dependencia entre la variable independiente frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 16

*Determinación del ajuste de los datos de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	105,585			
Final	8,872	96,713	1	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa y los datos que se muestran en la tabla 16, se tienen al estadístico del Chi cuadrado con un valor 96.713 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 17

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,302	2	,860
Devianza	,516	2	,772

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable muestran la dependencia de la variable independiente hacia la dependiente y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de  $p\_valor$  0.860 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente

### 3.2. Resultados inferenciales

#### 3.2.1. Gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente

**H<sub>0</sub>:** La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico no inciden en el desempeño docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

**H<sub>1</sub>:** La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden en el desempeño docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

Tabla 18

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,378	,512	,354

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, muestra la dependencia porcentual de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del desempeño docente de los CETPROS se debe al 51.2% de la gestión educativa y el

acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

Tabla 19

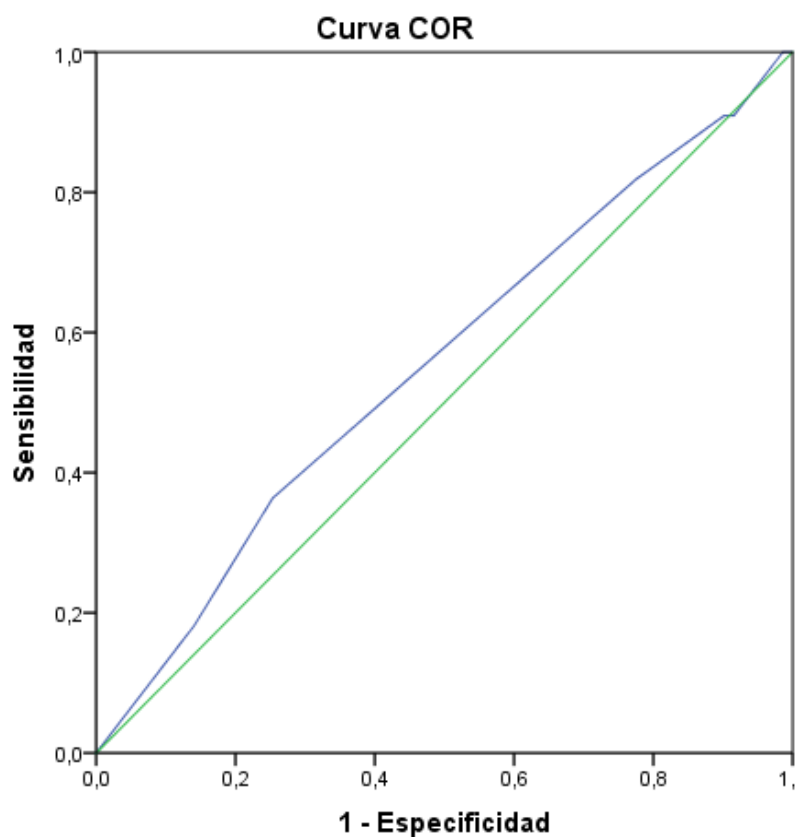
*Presentación de los coeficientes de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente*

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desem_docente = 1.00]	-2,483	,612	16,494	1	,000	-3,682	-1,285
	[desem_docente = 2.00]	,874	,534	2,676	1	,102	-,173	1,921
Ubicación	[gesti_educa=1.00]	-,408	,802	,259	1	,611	-1,981	1,164
	[gesti_educa=2.00]	-,288	,600	,231	1	,001	-1,465	,888
	[gesti_educa=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[acom_pedago=1.00]	-1,021	,754	1,833	1	,176	-2,498	,457
	[acom_pedago=2.00]	,163	,664	,361	1	,006	-1,137	1,464
	[nacom_pedago=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados que se muestra en la tabla 19, se tienen los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al resultado dependiente del desempeño docente asumiéndose al nivel alto (3) para los procesos de interpretación, así mismo en cuanto a la variable acompañamiento pedagógico se asumirá al nivel medio (2) y a la variable gestión educativa se asumirá al nivel medio (2); al respecto los docentes con nivel medio en acompañamiento pedagógico tiene la probabilidad que su nivel de desempeño docente sea alto, el cual muestra significación esta decisión por lo que el p\_valor de 0.006 es menor al nivel de significación estadística de 0.05, así mismo se tiene el docente que muestra nivel medio en la gestión educativa presenta una probabilidad de presentar alto nivel de desempeño pedagógico, corroborando al p\_valor de 0.001 frente al 0.05, dichas daciones muestra un nivel de confianza estadística del 95%



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.642

*Figura 12.* Representación del área COR como incidencia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 64.2% representando la implicancia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

### 3.2.2. Gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión personal

**H<sub>0</sub>:** La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico no inciden en la dimensión personal de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

**H<sub>i</sub>:** La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden en la dimensión personal de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

Tabla 20

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,420	,567	,404

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, muestra la dependencia porcentual de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la dimensión personal de los CETPROS. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del desempeño docente en la dimensión personal de los CETPROS se debe al 56.7% de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

Tabla 21

*Presentación de los coeficientes de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión personal de los docentes*

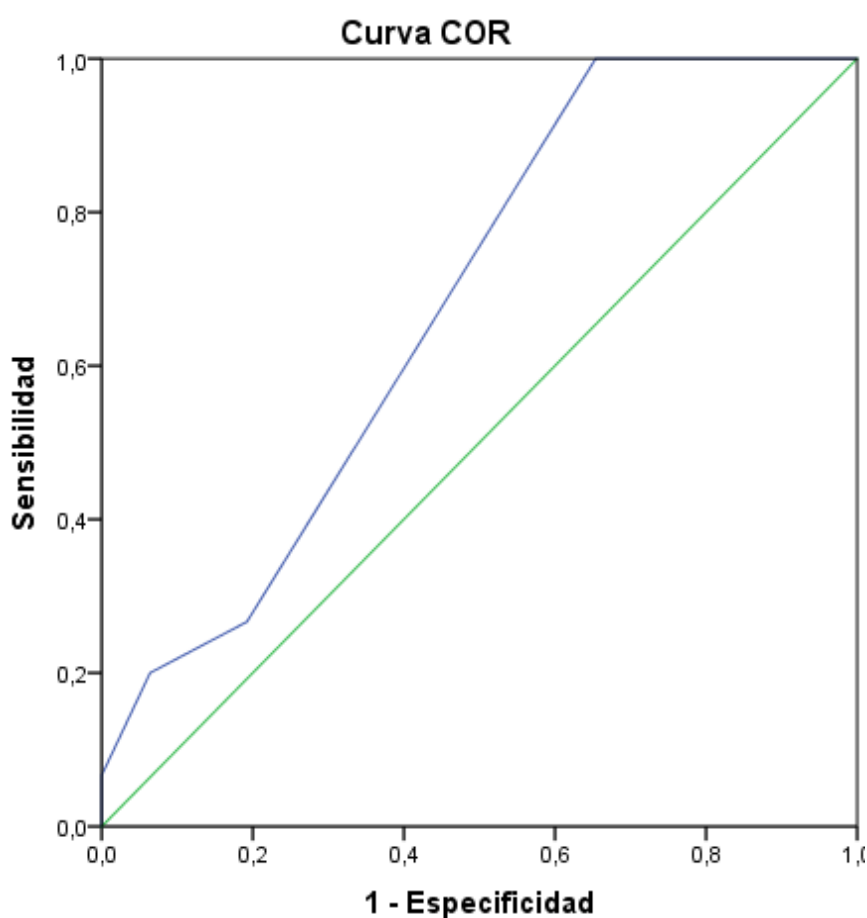
Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[personal = 1.00]	-,405	,507	,639	1	,424	-1,399	,588
	[personal = 2.00]	2,428	,578	17,665	1	,000	1,296	3,560
Ubicación	[gesti_educa=1.00]	,977	,770	1,609	1	,205	-,533	2,486
	[gesti_educa=2.00]	,938	,581	2,604	1	,007	-,201	2,077
	[gesti_educa=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[acom_pedago=1.00]	,601	,703	,729	1	,393	-,778	1,979
	[acom_pedago=2.00]	-,894	,637	1,970	1	,010	-2,143	,355
	[acom_pedago=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Con respecto al resultado específico, que se muestra en la tabla 21, se tienen los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al resultado dependiente del desempeño docente en la dimensión personal asumiéndose al nivel alto (3) para los procesos de interpretación, así mismo en cuanto a la variable acompañamiento pedagógico se asumirá al nivel medio (2) y a la variable gestión educativa se asumirá al

nivel medio (2). Los docentes con nivel medio en acompañamiento pedagógico tiene la probabilidad que su nivel de desempeño docente en la dimensión personal sea alto, el cual muestra significación esta decisión por lo que el p\_valor de 0.010 es menor al nivel de significación estadística de 0.05, así mismo se tiene el docente que muestra nivel medio en la gestión educativa presenta una probabilidad de presentar alto nivel de desempeño pedagógico en la dimensión personal, corroborando al p\_valor de 0.007 frente al 0.05, dichas daciones muestra un nivel de confianza estadística del 95%



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.699

*Figura 13.* Representación del área COR de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión personal de los docentes

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 69.9% representando la implicancia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión personal de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

### 3.2.3. Gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión pedagógica

**H<sub>0</sub>:** La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico no inciden en la dimensión pedagógica de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

**H<sub>i</sub>:** La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden en la dimensión pedagógica de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

Tabla 22

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,513	,694	,536

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, la prueba del pseudo R cuadrado, muestra la dependencia porcentual de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la dimensión pedagógica de los CETPROS. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del desempeño docente en la dimensión pedagógica de los CETPROS se debe al 69.4% de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

Tabla 23

*Presentación de los coeficientes de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión pedagógica de los docentes*

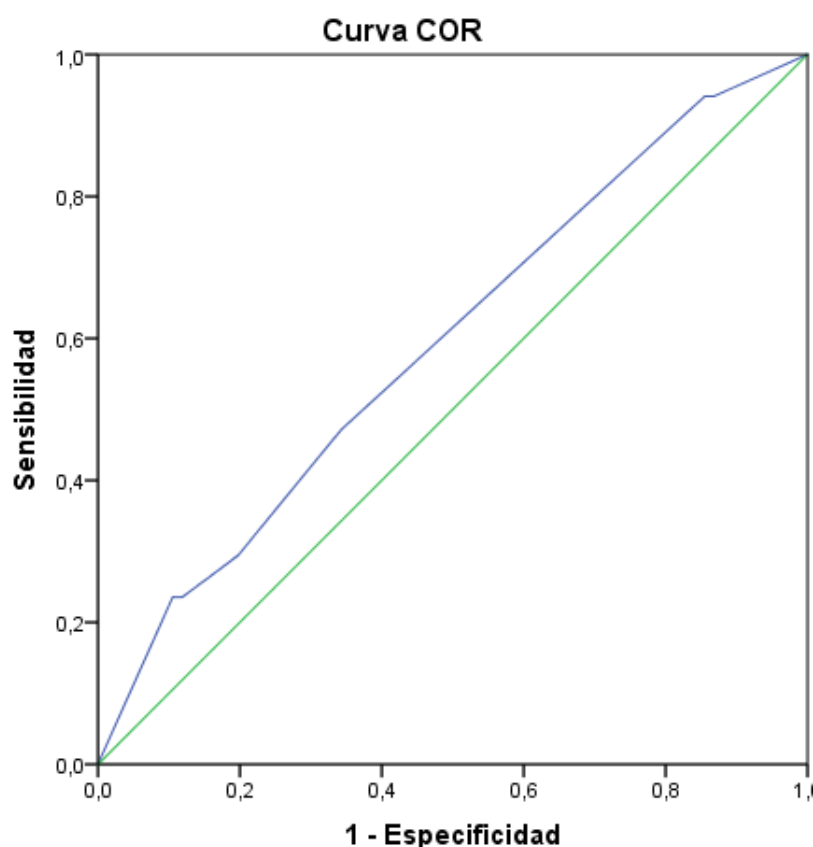
Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[pedagògia = 1.00]	-1,404	,541	6,740	1	,009	-2,465	-,344
	[pedagògia = 2.00]	1,438	,542	7,036	1	,008	,376	2,501
Ubicación	[gesti_educa=1.00]	-,501	,769	,424	1	,515	-2,009	1,007
	[gesti_educa=2.00]	-,190	,583	,106	1	,004	-1,333	,952
	[gesti_educa=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[acom_pedago=1.00]	,205	,706	,084	1	,772	-1,179	1,589
	[acom_pedago=2.00]	,767	,643	1,423	1	,003	-,493	2,027
	[acom_pedago=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.



Asimismo, el resultado específico, que se muestra en la tabla 23, se tienen los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al resultado dependiente del desempeño docente en la dimensión pedagógica asumiéndose al nivel alto (3) para los procesos de interpretación, así mismo en cuanto a la variable acompañamiento pedagógico se asumirá al nivel medio (2) y a la variable gestión educativa se asumirá al nivel medio (2). Los docentes con nivel medio en acompañamiento pedagógico tiene la probabilidad que su nivel de desempeño docente en la dimensión pedagógica sea alto, el cual muestra significación esta decisión por lo que el  $p\_valor$  de 0.003 es menor al nivel de significación estadística de 0.05, así mismo se tiene el docente que muestra nivel medio en la gestión educativa presenta una probabilidad de presentar alto nivel de desempeño pedagógico en la dimensión pedagógica, corroborando al  $p\_valor$  de 0.004 frente al 0.05, dichas daciones muestra un nivel de confianza estadística del 95%



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.649

*Figura 14.* Representación del área COR de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión pedagógica de los docentes

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 64.9% representando la implicancia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión pedagógica de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

### 3.2.3. Gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión social comunitaria

- H<sub>0</sub>:** La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico no incide en la dimensión social comunitaria de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.
- H<sub>1</sub>:** La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico incide en la dimensión social comunitaria de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

Tabla 24

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,423	,572	,409

Función de vínculo: Logit.

Finalmente en la prueba del pseudo R cuadrado, muestra la dependencia porcentual de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la dimensión social comunitaria de los CETPROS. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del desempeño docente en la dimensión social comunitaria de los CETPROS se debe al 57.2% de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

Tabla 25

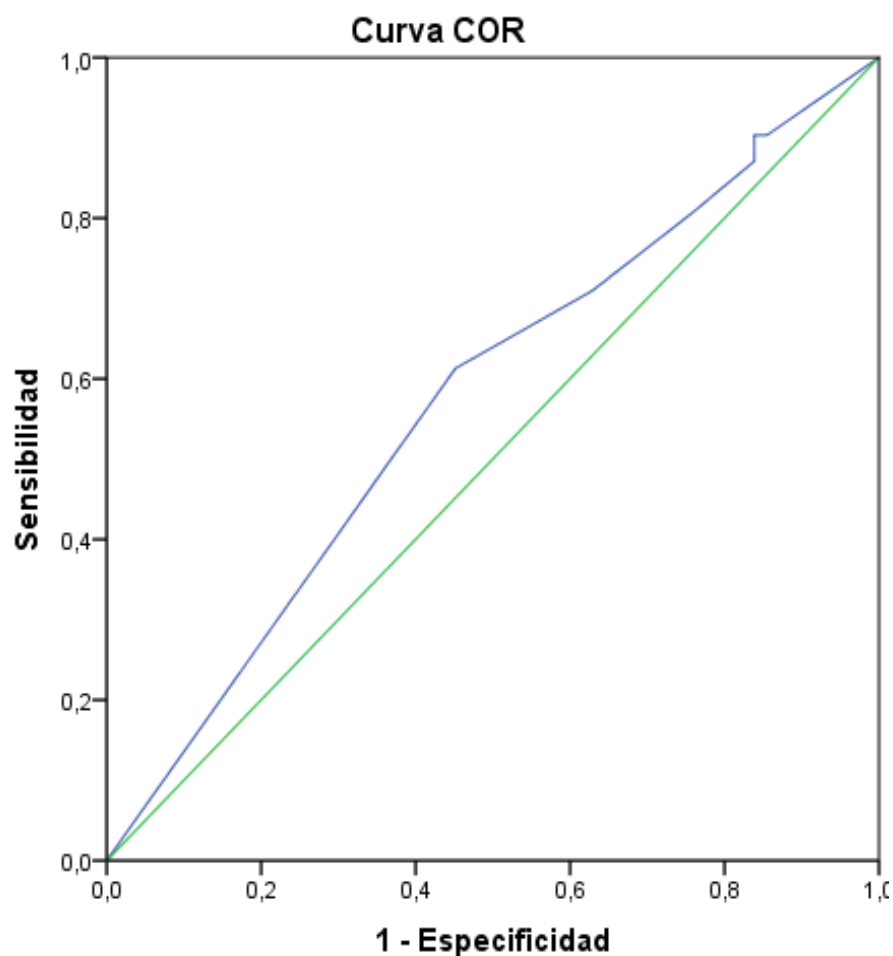
*Presentación de los coeficientes de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión social comunitaria de los docentes*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[social_com = 1.00]	-2,338	,594	15,471	1	,000	-3,503	-1,173
	[social_com = 2.00]	,669	,518	1,671	1	,196	-,346	1,684
Ubicación	[gesti_educa=1.00]	-,243	,770	,099	1	,052	-1,752	1,266
	[gesti_educa=2.00]	,229	,577	,158	1	,001	-,902	1,361
	[gesti_educa=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[acom_pedago=1.00]	-,554	,712	,604	1	,037	-1,950	,843
	[acom_pedago=2.00]	-1,063	,662	2,577	1	,008	-2,362	,235
	[acom_pedago=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Finalmente, el resultado específico, que se muestra en la tabla 25, se tienen los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al resultado dependiente del desempeño docente en la dimensión social comunitaria asumiéndose al nivel alto (3) para los procesos de interpretación, así mismo en cuanto a la variable acompañamiento pedagógico se asumirá al nivel medio (2) y a la variable gestión educativa se asumirá al nivel medio (2). Los docentes con nivel medio en acompañamiento pedagógico tiene la probabilidad que su nivel de desempeño docente en la dimensión social comunitaria sea alto, el cual muestra significación esta decisión por lo que el p\_valor de 0.008 es menor al nivel de significación estadística de 0.05, así mismo se tiene el docente que muestra nivel medio en la gestión educativa presenta una probabilidad de presentar alto nivel de desempeño pedagógico en la dimensión social comunitaria, corroborando al p\_valor de 0.001 frente al 0.05, dichas daciones muestra un nivel de confianza estadística del 95%



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.574

*Figura 15.* Representación del área COR de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión social comunitaria de los docentes

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 57.4% representando la implicancia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión social comunitaria de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

## **IV. Discusión**

### Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la tabla 10 y figura 6, permiten clarificar que, según la mayoría de los docentes encuestados, la gestión educativa es de nivel medio o regular en el CETPRO Magdalena, con un 46%, mientras que el 24% considera un nivel bajo y el 30% refiere un nivel alto.

En la tabla 12 y figura 8, se muestran los resultados de la encuesta realizada, de donde el 42% consideran un acompañamiento pedagógico eficiente, el 33% refiere un acompañamiento pedagógico de nivel muy eficiente y el 25% un nivel deficiente.

Asimismo, en la tabla 14 y figura 10, se muestran los resultados obtenidos con respecto a la variable desempeño docente, donde el 44% refiere que el desempeño docente está ubicado en un nivel regular, el 29% en un nivel alto y el 27% considera un nivel bajo.

Por otro lado, con respecto a los resultados de la hipótesis específica 1, habiendo realizado el análisis de regresión logística ordinal respectiva, se confirmó que las variables gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden en el desempeño docente en la dimensión personal. En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, muestra la dependencia porcentual de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la dimensión personal de los CETPROS; con respecto al coeficiente de Nagalkerke, se tiene a la variabilidad del desempeño docente en la dimensión personal de los CETPROS se debe al 56.7% de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016. En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 69.9% representando la implicancia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión personal de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016. Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis planteada, infiriendo que la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico indican y permiten elevar el nivel de la dimensión personal del desempeño docente. Esto se verá refrendado en una mejor enseñanza en las aulas y la mejora de los logros de los estudiantes de los estudiantes; asimismo, se debe tener en cuenta la gestión que se lleva a cabo en el centro, el acompañamiento pedagógico, las relaciones entre los actores educativos, ya que esto lograra alcanzar los objetivos estratégicos institucionales. Esto se corrobora con la investigación de Chávez (2015) quien refiere que el acompañamiento pedagógico influye de manera alta y positiva en el desempeño docente ( $\rho=0.826$ ); lo que se corrobora también con lo señalado por

Guardia (2013), quien nos indica que si existe relación directa y significativa entre la calidad de gestión educativa y el clima organizacional.

Respecto al análisis de la hipótesis específica 2, habiendo realizado el análisis de regresión ordinal respectivo, se infiere que las variables gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden en el desempeño docente en la dimensión pedagógica. Asimismo, la prueba del pseudo R cuadrado, muestra la dependencia porcentual de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la dimensión pedagógica de los CETPROS; con respecto al coeficiente de Nagalkerke, se tiene a la variabilidad del desempeño docente en la dimensión pedagógica de los CETPROS se debe al 69.4% de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016. En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 64.9% representando la implicancia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión pedagógica de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016. Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis alterna, infiriendo que la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico indican y permiten elevar el nivel de la dimensión pedagógica del desempeño docente. Los resultados obtenidos guardan relación con el hecho de que los docentes se han sensibilizado ante la necesidad de tener que mejorar en su práctica pedagógica y de los nuevos roles que se tiene que cumplir ante las exigencias que demanda la educación actual, que busca docentes capacitados y con manejo de estrategias metodológicas en el aula; esto guarda concordancia con lo señalado por Tenorio (2010), el cual nos señala que la supervisión educativa tiene un grado de relación alto y directo en el desempeño profesional de los docentes; lo que se corrobora también con lo señalado por Bendezú (2014), quien nos indica que existe una correlación positiva y alta entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente.

Asimismo, con respecto al análisis de la hipótesis específica 3, habiendo realizado el análisis de regresión ordinal, se infiere que las variables gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden en el desempeño docente en la dimensión social comunitaria. Con respecto a la prueba del pseudo R cuadrado, muestra la dependencia porcentual de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la dimensión social comunitaria de los CETPROS; con respecto al coeficiente

de Nagalkerke, se tiene a la variabilidad del desempeño docente en la dimensión social comunitaria de los CETPROS se debe al 57.2% de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016. En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 57.4% representando la implicancia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la dimensión social comunitaria de los docentes de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016. Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis alterna, debemos señalar que la correlación muestra un nivel medio o moderado. Infiriendo que la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico indican y permiten elevar el nivel de la dimensión social comunitaria del desempeño docente. Estos resultados podrían interpretarse, en el sentido de que el desarrollo de planes y actividades que refuerzan la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico favorecen y mejoran el aspecto social comunitario de los docentes en la institución. Esto guarda coherencia por los estudios realizados por Peña (2011), el cual asevera que la gestión educativa si influye positivamente como factor de desarrollo en las instituciones educativas; asimismo,

Respecto a la correlación existente entre las variables gestión educativa y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente, habiendo realizado el análisis de regresión ordinal respectivo, se infiere que las variables gestión educativa y acompañamiento pedagógico inciden en el desempeño docente. En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, muestra la dependencia porcentual de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS. Con respecto al coeficiente de Nagalkerke, se tiene a la variabilidad del desempeño docente de los CETPROS se debe al 51.2% de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016; en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 64.2% representando la implicancia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016. Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis alterna, debemos señalar que la correlación muestra un nivel medio o moderado. Infiriendo que la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico indican en el desempeño docente. Lo cual supone, que en el CETPRO se está desarrollando una gestión educativa eficiente y el acompañamiento pedagógico se viene dando de manera efectiva, llevando a cabo



procesos de sensibilización y capacitación docente que ayudan a mejorar el desempeño de los docente, lo que coadyuva a la mejora del servicio educativo y eleva el nivel de aprendizaje de los estudiantes. Estos resultados tienen relación con lo referido por Bendezú (2014) quien señala que entre las variables acompañamiento pedagógico y desempeño docente existe una correlación positiva y significativa; de la misma forma, Palma (2012) señala que la relación entre el desempeño de los docentes y directivos está determinado en un nivel de bueno; lo que se corrobora también con lo señalado por Hinostroza y Rojas (2014), quienes nos señalan que si existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, representado con un nivel alto de correlación.

Finalmente, en el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en la investigación, cuyo propósito fue conocer la gestión educativa, el acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente

Con la demostración de las presentes descripciones se denota que existe incidencia entre las variables independientes y dependiente analizadas, puesto que los resultados obtenidos se ajustan a los antecedentes u estudios considerados anteriormente por lo antes descrito.

## **V. Conclusiones**

### **Conclusiones**

- Primera: El nivel del desempeño docente de los CETPROS se debe al 51.2% de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.
- Segunda: El nivel del desempeño docente en la dimensión personal de los CETPROS se debe al 56.7% de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.
- Tercera: El nivel del desempeño docente en la dimensión pedagógica de los CETPROS se debe al 69.4% de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.
- Cuarta: El nivel del desempeño docente en la dimensión social comunitaria de los CETPROS se debe al 57.2% de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico del docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.

## **VI. Recomendaciones**

### **Recomendaciones**

- Primera.** A los directores de los CETPROS, realizar talleres de capacitación para los docentes respecto a las variables y dimensiones de las analizadas en la presente investigación, con el propósito de mejorar el servicio educativo. Teniendo en cuenta que la gestión educativa, el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente son aspectos relevantes en la mejora del servicio educativo.
- Segunda.** A los directores de los CETPROS, fomentar la planificación y ejecución de planes y programas de monitoreo y acompañamiento y seguimiento del desempeño docente, que coadyuven a elevar los aprendizajes de los estudiantes.
- Tercera.** A los docentes, deben capacitarse sobre la aplicación de estrategias y técnicas de enseñanza, para que puedan orientar a sus estudiantes en estrategias adecuadas de aprendizaje que los llevarán a desarrollarse con mayor énfasis hacia el logro de sus competencias y capacidades.
- Cuarta.** A los docentes, realizar un proceso de reflexión y análisis sobre su propia práctica pedagógica y sobre las reales necesidades de aprendizaje de los estudiantes; de manera que, permita a los profesores mejorar la calidad de su desempeño en el aula.

## **VII. Referencias bibliográficas**

### Referencias bibliográficas

- Antúnez, A. (2003) *La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas*. México: Ed. Horsori, S.I.
- Antúnez, J. (1993). *Gestión de Calidad en los Centros Educativos*. Madrid, España: Narcea.
- Añorga, J. (2006). *Leyes, principios, educación avanzada proceso de mejoramiento profesional y humano*. Lima, Perú: Ed. San Marcos
- Arkin, H. y Colton, R. (1995). *Métodos estadísticos*. México: Prentice Hall
- Almeyda, O. (2005). *Gestión Educativa Eficaz*. Lima, Perú: Derrama Magisterial.
- Alvarado, J. (2003). *La Gerencia Educativa en las escuelas participativas*. Lima, Perú: Ediciones Marcelo
- Álvarez, I, Ibarra, M. y Miranda, E. (2013). *La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural*. Mexico. Ed. Ra Ximhai.
- Alzamora, L. y Calderón, J. (2010). *La investigación científica para la tesis de postgrado en salud y áreas afines*. Carolina del Norte, USA. LULU International.
- Baldoceda, B. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes de la red educativa N° 06 de la región callao, en el área de historia, geografía y economía durante el año 2010*. (Tesis doctoral). Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Ballestrini, M. (2001). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial.
- Bendezu, J: (2014). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el III ciclo, en las instituciones educativas públicas del distrito de Comas 2013*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Briggs, L. (2000). *La Supervisión*. México: Mc. Graw Hill.
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa*. Madrid, España: Ed. Pirámide

- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Ed. San Marcos.
- Cejas, A. (2009). *Gestión educativa*. Integra Educativa, 2(3), 215-216
- Chávez, C. (2015). *Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del nivel primario UGEL N° 06 Ate*, 2014. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- CNE (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico para mejorar los aprendizajes en las instituciones educativas de áreas rurales*. Lima, Perú. Ed. CECOSAMI.
- Cochachi, J. y Negrón Y. (2006). *Apuntes sobre evaluación para la calidad educativa*. Lima, Perú: CEMED.
- Contreras, M. (2014). *El manual de gestión educativa para subdirectores de formación genera en el desempeño docente en la institución educativa Daniel A. Carrión – Santa Anita – 2013*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Cuevas, R. (2010) *Gerencia, Gestión y Liderazgo educativo*. Lima, Perú. Ed. San Marcos.
- Domínguez, C. (1999). *El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Dousdebis, L y Román, J. (2014). *La formación por competencias: Un desafío para la educación*. Ecuador: Editorial Altea.
- Escuela de Postgrado – UCV (2015). *Guía de desarrollo de plan de tesis y tesis de postgrado*. Trujillo, Perú.
- Granados, B. (2013), *Clima institucional y la gestión educativa de las I.E. Ricardo palma y Virgen de Fátima – UGEL 02 – Lima. San Martin de Porres – 2013*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Guardia, Y. (2013). *Calidad de gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas en la Red N° 7 de la unidad de gestión educativa local*



- N° 04-Comas, 2013, *una perspectiva docente*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Guerrero, L. (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico*. Lima, Perú: CNE.
- FONDEP (2008). *Guía para el acompañamiento pedagógico en las regiones*. Lima, Perú. Ediciones FONDEP.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México D. F., México. McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hinostroza, D. y Rojas, N. (2014). *Desempeño docente y gestión educativa e las instituciones educativas públicas del distrito de Surco, UGEL 07*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Ledo, C. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica*. Santiago de Cuba.
- López, F. (1994). *La Gestión de Calidad en Educación*. Lima, Perú.
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. México DF, México: Editorial Red Tercer Milenio.
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. México DF, México: Editorial Red Tercer Milenio.
- MINEDU (2016). *Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la educación básica. R.S.G. N° 008-2016-MINEDU*. Lima, Perú. Ed. MINEDU.
- MINEDU (2015). *Manual del líder pedagógico*. Lima, Perú. Ed. MINEDU.
- MINEDU (2014). *Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes, directivos construyendo escuela*. Lima, Perú. Ed. MINEDU.
- MINEDU (2014). *Protocolo de acompañamiento pedagógico*. Lima, Perú. Ed. MACOLE S.R.L.
- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: MINEDU.

- MINEDU (2010). *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica*. Lima, Perú. Ed. DISDE-MED.
- MINEDU (2010). *Diseño Curricular Nacional*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU (2009). *Modelo de atención educativa para la primaria multigrado en áreas rurales*. Lima, Perú. Ed. MINEDU.
- MINEDU (2009) *Manual de supervisión pedagógica. Área de Supervisión Educativa*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU (2009). *Programa Nacional de Formación Capacitación Profesional*. Lima, Perú: MINEDU.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Huila, Colombia: Fondo Ed. Universidad Surcolombiana
- Montalvo, F (2011). *El clima institucional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. (Tesis doctoral). Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio
- Palma, A. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la educación básica y bachillerato*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica particular de Loja. Manabí, Ecuador.
- Peña, M. (2011). *Gestión educativa como factor de desarrollo en las instituciones de educación superior. Un estudio de caso*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Sinaloa. México.
- Rincón, J. y Soto, R. (2010). *La formación del docente y su incidencia en el logro del aprendizaje cognoscitivo, en la formación del docente de la escuela básica del alumno de segundo grado de la escuela básica "Carlos Rincón Lubo"*. (Tesis doctoral). Universidad nacional de Venezuela. Venezuela.

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Mantaro
- Suazo, J. (2012). *La formación de los directivos de los centros de educación básica, en supervisión y acompañamiento docente*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa, Honduras.
- Tenorio, S. (2010). *El sistema de supervisión educativa su influencia en el desempeño profesional, de los docentes de los institutos superiores tecnológicos públicos de las provincias de Ica, año 2006*. (Tesis de maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú: Ed. Lance Grafico
- Uzcategui, Y. (2011), *El perfil de competencias del director para el acompañamiento pedagógico al docente en la planificación*. (Tesis doctoral). Universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Vásquez, E. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México DF, México: Ed. Secretaria de Educación Pública.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa* (3ra ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial USMP.
- Vereau, W. y Cojas, B. (2000). *Gestión Educativa*. Chiclayo, Perú: Fondo Editorial FACHSE.
- Vice Ministerio de Gestión Pedagógica (2009). *Lineamientos y estrategias generales para la Supervisión Pedagógica*. R.M.-048-VMGP-2009. MINEDU. Lima, Perú.
- Villa, Y. (1998). *El espacio social en la construcción compartida del conocimiento*. Lima, Perú: Educar.
- Villarreal, E. (2000). *La Efectividad de la Gestión Escolar*. México: Iberoamericana.

## **VIII. Anexos**

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTÊNCIA							
TÍTULO: La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016.							
AUTOR: Alejos Flores, Alex Gerardo							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>General:</b> ¿Cómo incide la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel – 2016?	<b>General:</b> Identificar la incidencia de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel – 2016.	<b>General:</b> La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden en el desempeño docente de los CETPROS de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.	Variable 1: Gestión educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Gestión institucional	Comisiones de trabajo	1-2	[1] Nunca	Bajo (20-46)
				Canales de comunicación formal	3-5		
			Gestión pedagógica	Diversificación curricular	6-7	[2] Casi nunca	Medio (47-73)
				Practica pedagógica	8-10		
			Gestión administrativa	Administración	11-12	[3] A veces.	Alto (74-100)
				Gestión de recursos	13-15		
			Gestión comunitaria	Valores y actitudes	16-18	[4] Casi siempre	
				Proyección social	19-20		
			Variable 2: Acompañamiento pedagógico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Visita diagnóstica	Diagnostico	1-4	[1] Nunca	Bajo (21-48)
				Habilidades sociales y comunicación	5-7		
			Asesoría personalizada	Uso de estrategias	8-11	[2] Casi nunca	Medio (49-76)
				Planificación de la sesión	12-14		
			Visita de salida	Asesoramiento y reflexión pedagógica	15-18	[3] A veces.	
				Retroalimentación de la visita	19-21		
			Variable 3: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Personal	Uso del tiempo	1-2	[0] En inicio	Bajo (0-24)
				Cumplimiento de funciones	3-5		
				Orientaciones metodológicas	5-6		
			Pedagógica	Planificación curricular modular	7-10	[1] En proceso	Medio (25-48)
				Evaluación de los aprendizajes	11-12		
				Herramientas y documentos pedagógicos	13-15		
			[2] Logro previsto				
			[3] Logro destacado	Alto (49-72)			

docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel – 2016?	dimensión social comunitaria de los docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, 2016.	Magdalena y San Miguel, 2016.		Manejo de equipos y recursos educativos	16-18		
			Social comunitaria	Trabajo colaborativo	19-20		
				Comunicación	21-22		
				Motivación y relaciones humanas	23-24		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS					
<b>TIPO:</b> La presente investigación se encuentra en el enfoque cuantitativo, de tipo Expost-facto.	<b>POBLACIÓN:</b> 93 docentes de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel.	<b>Variable 1:</b> Gestión educativa <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> MINEDU – DESP <b>Año:</b> 2014 <b>Adaptación:</b> Alejos Flores, Alex <b>Ámbito de Aplicación:</b> CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel. <b>Forma de Administración:</b> Directa					
<b>DISEÑO:</b> El diseño de esta investigación es no experimental – transversal de corte descriptivo explicativo.	<b>TIPO DE MUESTRA:</b> Muestreo no probabilístico por conveniencia o intencionado	<b>Variable 2:</b> Acompañamiento pedagógico <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> UNMSM – MINEDU <b>Año:</b> 2014 <b>Adaptación:</b> Alejos Flores, Alex <b>Ámbito de Aplicación:</b> CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel. <b>Forma de Administración:</b> Directa					
<b>MÉTODO:</b> el método a utilizar es el hipotético deductivo	<b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 93 docentes, correspondientes a tres estratos de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel.						

		<b>Variable 3:</b> Desempeño docente <b>Técnicas:</b> Observación <b>Instrumentos:</b> Ficha de observación <b>Autor:</b> MINEDU-DRELM <b>Año:</b> 2016 <b>Ámbito de Aplicación:</b> CETPROS públicos de los distritos de Magdalena del Mar y San Miguel. <b>Forma de</b> <b>Administración:</b> Directa	
--	--	--	--

## Anexo 2

### Instrumentos de recolección de datos



### Cuestionario sobre la gestión educativa

**Estimad@ amigo @:**

A continuación se le presentarán una serie de ítems, con la finalidad de medir de qué manera se desarrolla la gestión educativa en su CETPRO.

Recuerde que debe marcar un aspa (X) en la alternativa que refleje su punto de vista (Sólo una). Por lo que, se le agradecerá que sea muy sincero(a) al responder el cuestionario.

#### ESCALA DE VALORACIÓN:

**1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: Algunas veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre**

ÍTEMS		PUNTUACIÓN				
DIMENSIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
01	Participan los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI).					
02	La I.E. difunde la visión y misión institucional.					
03	La I.E. cuenta con Consejo Educativo Institucional (CONEI) debidamente acreditado por la UGEL.					
04	En la I.E. existe un clima de confianza y respeto entre los miembros de la comunidad educativa.					
05	La I.E. mantiene convenios interinstitucionales con las instituciones públicas y/o privadas de la localidad.					
DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA		1	2	3	4	5
06	La I.E. realiza jornadas de reflexión y capacitación docente.					
07	Las programaciones curriculares van de acorde a lo planificado en el PCI.					
08	La I.E. reconoce el desempeño pedagógico destacado de los docentes.					
09	La institución brinda ambientes de trabajo adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje.					
10	El centro cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico.					
DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
11	La información sobre la administración de los recursos financieros se sustenta oportunamente con todos los miembros de la I.E.					
12	La I.E. adquiere equipos, materiales y mobiliario según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
13	La I.E. realiza de manera oportuna el control de la asistencia y salida del personal.					
14	La I.E. cuenta con un Comité de Gestión de Recursos Propios debidamente autorizado por la UGEL.					
15	La I.E. realiza de manera eficiente el proceso de matrícula.					
DIMENSIÓN GESTIÓN COMUNITARIA		1	2	3	4	5
16	La I.E. difunde oportunamente el Reglamento Interno (RI)					
17	La I.E. promueve el desarrollo de los ejes transversales y valores entre los miembros de la comunidad educativa.					



18	Se aplican los mecanismos normativos establecidos (RI) cuando se presentan conflictos en la I. E.					
19	La I.E. realiza actividades donde los estudiantes ponen en práctica las competencias y capacidades adquiridas en beneficio de la comunidad.					
20	En la I.E. se promueve la inclusión educativa (Equipo SAANEE)					

**MUCHAS GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACIÓN**

## Cuestionario sobre el acompañamiento pedagógico

### Estimad@ amigo @:

A continuación se le presentarán una serie de ítems, con la finalidad de medir de qué manera se desarrollan las acciones de acompañamiento pedagógico en su CETPRO.

Recuerde que debe marcar un aspa (X) en la alternativa que refleje su punto de vista (Sólo una). Por lo que, se le agradecerá que sea muy sincero(a) al responder el cuestionario.

### Escala de valoración:

**1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: Algunas veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre**

ÍTEM		PUNTUACIÓN				
DIMENSIÓN: VISITA DIAGNÓSTICA		1	2	3	4	5
01	El acompañante pedagógico realiza coordinaciones previas con el director de la I.E. antes de iniciar el proceso de acompañamiento.					
02	El acompañante trae consigo documentos de planificación para la coordinación de las visitas con el director.					
03	El acompañante posee habilidades sociales y comunicativas que le permiten sensibilizar y motivar al director y docente sobre el trabajo a realizar.					
04	Se realiza la visita diagnóstica al docente y se recoge información sobre su práctica educativa					
05	El acompañante establece compromisos con el docente con respecto a la práctica pedagógica.					
06	El acompañante elabora el plan de acompañamiento pedagógico.					
07	El acompañante aplica instrumentos de recojo de información para recopilar datos del docente y de los estudiantes.					
DIMENSIÓN: ASESORÍA PERSONALIZADA		1	2	3	4	5
08	El acompañante interviene y colabora con el docente haciendo observaciones de manera oportuna.					
09	A concluir la observación, el acompañante considera un espacio y tiempo propicio para la asesoría.					
10	Registra los hechos pedagógicos observados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
11	Formula preguntas generadoras de diálogo para la reflexión sobre la práctica docente.					
12	El acompañante interviene y colabora con el docente haciendo observaciones de manera oportuna.					
13	Programa con el docente el desarrollo de sesiones compartidas con el fin de demostrar algunas habilidades pedagógicas.					
14	El acompañante realiza una clase modelo como guía para el docente					
DIMENSIÓN: VISITA DE SALIDA		1	2	3	4	5
15	El acompañante promueve en la institución jornadas de reflexión que permitan el intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes.					
16	El acompañante orienta sobre el uso de recursos y materiales educativos en el aula.					
17	Brinda asesoría sobre temas que el docente solicita para mejorar su desempeño en el aula.					
18	Se promueve, a partir de las nuevas competencias y capacidades adquiridas, con el fin de proyectar el trabajo educativo del próximo año escolar.					
19	El acompañante elabora un informe final sobre los resultados y logros conseguidos en el proceso.					

20	Promueve la construcción de propuestas de innovación pedagógica en el aula.					
21	Se motiva al docente para que realice la reflexión y evaluación de su propia practica pedagógica.					

**MUCHAS GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACIÓN**

**“Año de la Consolidación del Mar de Grau”**  
**“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú 2007-2016”**

**FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

**I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN**

**DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:**

NOMBRE DEL CETPRO

CÓDIGO MODULAR:

DIRECCIÓN:

UGEL:

CICLO: Básico ( ) Medio ( )

RED:

**DATOS DEL OBSERVADOR**

1. Cargo del observador		2. Fecha del monitoreo	Día		Mes	Año
			1ra			

**DATOS DEL DOCENTE OBSERVADO**

3.- Apellidos y Nombres:		4.-Especialidad/Opción Ocupacional	
--------------------------	--	------------------------------------	--

**DATOS DE LA SESIÓN OBSERVADA → Datos a ser registrados mediante la observación**

5. Nombre del módulo que desarrolla dentro del marco de la R.D 588-2006-ED(    ); R.D 520-2011-ED(    ); R.D 130-2009-ED (    )							
1ra							
6. Denominación de la Ficha de Actividad o Sesión de Aprendizaje		1ra					
7. Turno:	1ra Observación		8. Número de estudiantes matriculados:	1ra Observación		9. Número de estudiantes asistentes:	1ra Observación
	Mañana (    ) Tarde (    ) Noche (    )						
10. Ciclo:	M    Básico (    )	Medio (    )	11. Duración de la sesión observada:		1ra	_____ horas., _____ min.	

**NIVEL DE AVANCE**

Logro destacado	3
Logro previsto	2
Proceso	1
En inicio	0

## II. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Ítems		0	1	2	3
01	El/la docente utiliza adecuadamente los tiempos en cada proceso pedagógico de su actividad desarrollando aprendizajes significativos en los estudiantes.				
02	El/la docente adecua el tiempo para nivelar a los estudiantes que llegaron tarde, teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.				
03	El/la docente cumple y respeta el horario establecido por la I.E. de acuerdo a los planes curriculares, respecto al número de horas establecido según la R.D. de aprobación del módulo.				
04	El/la docente cuenta con Programación Curricular del módulo.				
05	El/la docente ha considerado las orientaciones previstas para la Programación Curricular del módulo.				
06	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos. (Verificar con la Ficha de Actividad)				
07	Las Capacidades terminales del módulo guardan coherencia con los criterios de evaluación.				
08	En el caso de ser un módulo ocupacional cuenta con el Plan de Prácticas Pre Profesionales considerando proyectos productivos.				
09	El/la docente plantea el reto o conflicto cognitivo con pertinencia a la actividad de aprendizaje.				
10	El/la docente desarrolla estrategias, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque modular.				
11	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.				
12	El/la docente usa estrategias e instrumentos pertinentes en el procesos de evaluación de los aprendizajes (cotejar instrumentos). Toma en cuenta las competencias, capacidades, criterios e indicadores propuestos en la Programación Curricular (módulo, unidades y sesiones).				
13	El/la docente, implementa estrategias adecuadas de situaciones reales de trabajo en la realización de Prácticas Pre-profesionales para afianzar los aprendizajes (cotejar con el plan de PPP).				
14	El docente usa herramientas pedagógicas para el aprendizaje en la formación específica y complementaria (Gestión Empresarial, F.O.L.) (Inglés Básico, Computación Básica).				
15	El/la docente cuenta con la planificación curricular (Carpeta Pedagógica) en la que incluye las fichas de actividades o sesiones en el marco de los procesos pedagógicos y los documento de Guía de Orientación para la Programación Modular ciclo Básico/ Medio y Prácticas Pre Profesionales.				
16	El/la docente presenta en su Planificación Curricular los criterios que respondan al proceso de evaluación de desempeño y los implementa con instrumentos de evaluación.				
17	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas en la Ficha de Actividad.				
18	El/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso adecuado de los equipos y materiales considerando normas de seguridad e higiene y del aprendizaje a lograr.				
19	El/la docente diseña y usa materiales elaborados con participación de estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes. (maquetas, diseños, modelos)				
20	El/la docente presenta la planificación (Carpeta Pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la actividad y los cita en sus referencia bibliográficas.				

<b>21</b>	El/la docente acondiciona con materiales y/ o recursos educativos el aula-taller de acuerdo al módulo que desarrolla.				
<b>22</b>	El/la docente genera espacios para el dialogo y escucha con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.				
<b>23</b>	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).				
<b>24</b>	El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas, tolerantes y el respeto a la diversidad entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.				

Puntaje				
Total	En inicio	En proceso	Logro previsto	Logrado destacado
	9	31	47	63

Fortalezas o logros resaltantes observados.

.....

.....

.....

.....

Debilidades observadas:

.....

.....

.....

Sugerencias:

.....

.....

.....

.....

**Compromisos del docente**

**Compromisos del monitor**

Firma del docente

Firma del monitor.

## Anexo 3

## Validación de instrumentos



ESCUOLA DE POSTGRADO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1</b> Participan los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	La I.E. difunde la visión y misión institucional	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	La I.E. cuenta con Consejo Educativo Institucional (CONEI) debidamente acreditado por la UGEL	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	En la I.E. existe un clima de confianza y respeto entre los miembros de la comunidad educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La I.E. mantiene convenios interinstitucionales con las instituciones públicas y/o privadas de la localidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	<b>DIMENSION 2</b> Las programaciones curriculares van de acuerdo a lo planificado en el PCI	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	La I.E. reconoce el desempeño pedagógico destacado de los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	La institución brinda ambientes de trabajo adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	El centro cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	La I.E. realiza jornadas de reflexión y capacitación docente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	<b>DIMENSION 3</b> La I.E. adquiere equipos, materiales y mobiliario según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	La I.E. realiza de manera eficiente el proceso de matrícula	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	La I.E. cuenta con un Comité de Gestión de Recursos Propios debidamente autorizado por la UGEL	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	La I.E. realiza de manera oportuna el control de la asistencia y salida del personal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	La información sobre la administración de los recursos financieros se sustenta oportunamente con todos los miembros de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	<b>DIMENSION 4</b> La I.E. difunde oportunamente el Reglamento Interno (RI)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	La I.E. promueve el desarrollo de los ejes transversales y valores entre los miembros de la comunidad educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Se aplican los mecanismos normativos establecidos (RI) cuando se presentan conflictos en la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	La I.E. realiza actividades donde los estudiantes ponen en práctica las competencias y capacidades adquiridas en beneficio de la comunidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	En la I.E. se promueve la inclusión educativa (Equipo SAANEE)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dra. Monica Aranda Pazos DNI: 86918032

Especialidad del validador: Dra. en Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del con

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Comas de \_\_\_\_\_ del 2016



Dra. MONICA ARANDA PAZOS.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	El acompañante pedagógico realiza coordinaciones previas con el director de la I.E. antes de iniciar el proceso de acompañamiento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El acompañante trae consigo documentos de planificación para la coordinación de las visitas con el director.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	El acompañante elabora el plan de acompañamiento pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se realiza la visita diagnóstica al docente y se recoge información sobre su práctica educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	El acompañante establece compromisos con el docente con respecto a la práctica pedagógica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	El acompañante posee habilidades sociales y comunicativas que le permitan sensibilizar y motivar al director y docente sobre el trabajo a realizar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	El acompañante comunica al docente las acciones que se llevarán a cabo durante el proceso de acompañamiento pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSION 2</b>								
8	El acompañante brinda asesoría sobre aspectos o temas que el docente solicita para mejorar su desempeño en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	A concluir la observación, el acompañante considera un espacio y tiempo propio para la asesoría.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	El acompañante interviene y colabora con el docente haciendo observaciones de manera oportuna.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Formula preguntas generadoras de diálogo para la reflexión sobre la práctica docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Registra los hechos pedagógicos observados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	El acompañante programa con el docente el desarrollo de sesiones compartidas con el fin de demostrar algunas habilidades pedagógicas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	El acompañante diseña la clase modelo con el fin de mostrar al docente el manejo de estrategias metodológicas en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSION 3</b>								
15	El acompañante promueve en la institución jornadas de reflexión que permitan el intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	El acompañante orienta sobre el uso de recursos y materiales educativos en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	El acompañante se compromete con propuestas de intervención pedagógica para mejorar la práctica docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	El acompañante elabora un informe final sobre los resultados y logros conseguidos en el proceso.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

19	Se promueve la reflexión crítica, a partir de las nuevas competencias y capacidades adquiridas, con el fin de proyectar el trabajo educativo del próximo año escolar.	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Promueve la construcción de propuestas de innovación pedagógica en el aula.	-	-	-	-	-	-	-	-
21	El acompañante se muestra tolerante ante la divergencia de opiniones del docente.	-	-	-	-	-	-	-	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe Suficiencia


Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mónica Aranda Pérez DNI: 06928052

Especialidad del validador: Docente Educación

- <sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico planteado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

UCV  Mónica Aranda Pérez  
 Docente UNIVERSIDAD UCV

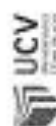
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSION 1	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>a</sup>		Claridad <sup>a</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	El/la docente utiliza adecuadamente los tiempos en cada proceso pedagógico de su actividad desarrollando aprendizajes significativos en los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2		El/la docente adecua el tiempo para revisar a los estudiantes que llegaron tarde, teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3		El/la docente cumple y respeta el horario establecido por la I.E. de acuerdo a los planes curriculares, respecto al número de horas establecido según la R.O. de aprobación del módulo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4		El/la docente cuenta con Programación Curricular del módulo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5		El/la docente ha considerado las orientaciones previas para la Programación Curricular del módulo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6		El/la docente planifica sus actividades pedagógicas distribuyendo el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos. (Verificar con la Ficha de Actividad)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSION 2		Si	No	Si	No	Si	No	
7	DIMENSION 2	Los Capítulos terminales del módulo guardan coherencia con los criterios de evaluación.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8		En el caso de ser un módulo ocupacional cuenta con el Plan de Prácticas Pre Profesionales considerando proyectos productivos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9		El/la docente plantea el reto o conflicto cognitivo con pertinencia a la actividad de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10		El/la docente decanta estrategias, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta el enfoque modular.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11		El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12		El/la docente usa estrategias e instrumentos pertinentes en el proceso de evaluación de los aprendizajes (consejar instrumentos). Toma en cuenta las competencias, capacidades, criterios e indicadores propuestos en la Programación Curricular (módulo, unidades y sesiones).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13		El/la docente implementa estrategias adecuadas de situaciones reales de trabajo en la realización de Prácticas Pre-profesionales para afianzar los aprendizajes (colegar con el plan de PPP).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14		El docente usa herramientas pedagógicas para el aprendizaje en la formación específica y complementaria (Gestión Empresarial, F.O.L.) (Inglés Básico, Computación Básica).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15		El/la docente cuenta con la planificación curricular (Cartela Pedagógica) en la que incluye las fichas de actividades o sesiones en el marco de los procesos pedagógicos y los documentos de Guía de Orientación para la Programación Modular cado Básico/ Medio y Prácticas Pre Profesionales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		







ESUELA DE POSTGRADO

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Participen los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	La I.E. difunde la visión y misión institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	La I.E. cuenta con Consejo Educativo Institucional (CONEI) debidamente acreditado por la UGEL.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	En la I.E. existe un clima de confianza y respeto entre los miembros de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La I.E. mantiene convenios interinstitucionales con las instituciones públicas y/o privadas de la localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
6	Las programaciones curriculares van de acuerdo a lo planificado en el PCI.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	La I.E. reconoce el desempeño pedagógico destacado de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	La institución brinda ambientes de trabajo adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	El centro cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	La I.E. realiza jornadas de reflexión y capacitación docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
11	La I.E. adquiere equipos, materiales y mobiliario según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	La I.E. realiza de manera eficiente el proceso de matrícula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	La I.E. cuenta con un Comité de Gestión de Recursos Propios debidamente autorizado por la UGEL.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	La I.E. realiza de manera oportuna el control de la asistencia y salida del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	La información sobre la administración de los recursos financieros se sustenta oportunamente con todos los miembros de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 4</b>								
16	La I.E. difunde oportunamente el Reglamento Interno (RI).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	La I.E. promueve el desarrollo de los ejes transversales y valores entre los miembros de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Se aplican los mecanismos normativos establecidos (RI) cuando se presentan conflictos en la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	La I.E. realiza actividades donde los estudiantes ponen en práctica las competencias y capacidades adquiridas en beneficio de la comunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	En la I.E. se promueve la inclusión educativa (Equipo SANEE).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [x]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Merllo Flores Johán    DNI: 10720025

Especialidad del validador: Dr. en Adm. de la educación

.....de.....del 20....

\* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
 \* Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \* Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

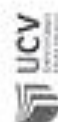
  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>b</sup>		Claridad <sup>c</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	El acompañante pedagógico realiza coordinaciones previas con el director de la I.E. antes de iniciar el proceso de acompañamiento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El acompañante trae consigo documentos de planificación para la coordinación de las visitas con el director.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	El acompañante elabora el plan de acompañamiento pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se realiza la visita diagnóstica al docente y se recoge información sobre su práctica educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	El acompañante establece compromisos con el docente con respecto a la práctica pedagógica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	El acompañante posee habilidades sociales y comunicativas que le permitan sensibilizar y motivar al director y docente sobre el trabajo a realizar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	El acompañante comunica al docente las acciones que se llevarán a cabo durante el proceso de acompañamiento pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 2								
8	El acompañante brinda asesoría sobre aspectos o temas que el docente solicita para mejorar su desempeño en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	A concluir la observación, el acompañante considera un espacio y tiempo propio para la asesoría.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	El acompañante interviene y colabora con el docente haciendo observaciones de manera oportuna.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Formula preguntas generadoras de diálogo para la reflexión sobre la práctica docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Registra los hechos pedagógicos observados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	El acompañante promueve con el docente el desarrollo de sesiones compartidas con el fin de demostrar algunas habilidades pedagógicas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	El acompañante desarrolla la clase modelo con el fin de mostrar al docente el manejo de estrategias metodológicas en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 3								
15	El acompañante promueve en la institución jornadas de reflexión que permitan el intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	El acompañante orienta sobre el uso de recursos y materiales educativos en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	El acompañante se compromete con propuestas de intervención pedagógica para apoyar la mejora de la práctica docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	El acompañante elabora un informe final sobre los resultados y logros conseguidos en el proceso.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		







ESCALA DE POSTERADO

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1	El/la docente utiliza adecuadamente los tiempos en cada proceso pedagógico de su actividad desarrollando aprendizajes significativos en los estudiantes.	/		/		/		
2		El/la docente adecua el tiempo para brindar a los estudiantes que llegaron tarde, teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	/		/		/		
3		El/la docente cumple y respeta el horario establecido por la I.E. de acuerdo a los planes curriculares, respecto al número de horas establecido según la R.O. de aprobación del módulo.	/		/		/		
4		El/la docente cuenta con Programación Curricular del módulo.	/		/		/		
5		El/la docente ha considerado las orientaciones previstas para la Programación Curricular del módulo.	/		/		/		
6		El/la docente planifica sus actividades pedagógicas distribuyendo el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos. (Verificar con la Ficha de Actividades)	/		/		/		
7	DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
8	DIMENSIÓN 2	Las Capacidades terminales del módulo guardan coherencia con los criterios de evaluación.	/		/		/		
9		En el caso de ser un módulo ocupacional cuenta con el Plan de Prácticas Pre Profesionales considerando proyectos productivos.	/		/		/		
10		El/la docente plantea el rol o conflicto cognitivo con pertinencia a la actividad de aprendizaje.	/		/		/		
11		El/la docente descarta estrategias, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque modular.	/		/		/		
12		El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.	/		/		/		
13		El/la docente usa estrategias e instrumentos pertinentes en el proceso de evaluación de los aprendizajes (colegar instrumentos). Toma en cuenta las competencias, capacidades, actitudes e indicadores propuestos en la Programación Curricular (módulo, unidades y sesiones).	/		/		/		
14		El/la docente, implementa estrategias adecuadas de situaciones reales de trabajo en la realización de Prácticas Pre-profesionales para afianzar los aprendizajes (colegar con el plan de PPP).	/		/		/		
15		El docente usa herramientas pedagógicas para el aprendizaje en la formación específica y complementaria (Gestión Empresarial, F.O.L. (Inglés Básico), Computación Básica).	/		/		/		
16		El/la docente cuenta con la planificación curricular (Cuadro Pedagógico) en la que incluye las fichas de actividades o sesiones en el marco de los procesos pedagógicos y los documentos de Guía de Orientación para la Programación Modular (Básico/ Medio y Prácticas Pre Profesionales).	/		/		/		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>	Relevancia <sup>2</sup>	Claridad <sup>3</sup>	Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1</b>	SI	No	SI	No
1	Participan los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
2	La I.E. difunde la visión y misión institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
3	La I.E. cuenta con Consejo Educativo Institucional (CONEI) debidamente acreditado por la UGEL.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
4	En la I.E. existe un clima de confianza y respeto entre los miembros de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
5	La I.E. mantiene convenios interinstitucionales con las instituciones públicas y/o privadas de la localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	SI	No	SI	No
6	Las programaciones curriculares van de acuerdo a lo planificado en el PCI.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
7	La I.E. reconoce el desempeño pedagógico destacado de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
8	La institución brinda ambientes de trabajo adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
9	El centro cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
10	La I.E. realiza jornadas de reflexión y capacitación docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	SI	No	SI	No
11	La I.E. adquiere equipos, materiales y mobiliario según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
12	La I.E. realiza de manera eficiente el proceso de matrícula.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
13	La I.E. cuenta con un Comité de Gestión de Recursos Propios debidamente autorizado por la UGEL.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
14	La I.E. realiza de manera oportuna el control de la asistencia y salida del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
15	La información sobre la administración de los recursos financieros se sustenta oportunamente con todos los miembros de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	SI	No	SI	No
16	La I.E. difunde oportunamente el Reglamento Interno (RI).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
17	La I.E. promueve el desarrollo de los ejes transversales y valores entre los miembros de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Se aplican los mecanismos normativos establecidos (RI) cuando se presentan conflictos en la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
19	La I.E. realiza actividades donde los estudiantes ponen en práctica las competencias y capacidades adquiridas en beneficio de la comunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
20	En la I.E. se promueve la inclusión educativa [Equipo SAUNEE].	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ( Si hay suficiencia )

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    No aplicable ☐    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Angel Santillana Mesa    DNI: 19873537

Especialidad del validador: Medicina

...16 de 06...del 2016

1. Puntualidad: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en términos, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	El acompañante pedagógico realiza coordinaciones previas con el director de la IE antes de iniciar el proceso de acompañamiento	✓		✓		✓		
2	El acompañante trae consigo documentos de planificación para la coordinación de las visitas con el director	✓		✓		✓		
3	El acompañante elabora el plan de acompañamiento pedagógico	✓		✓		✓		
4	Se realiza la visita diagnóstica al docente y se recoge información sobre su práctica educativa	✓		✓		✓		
5	El acompañante establece compromisos con el docente con respecto a la práctica pedagógica	✓		✓		✓		
6	El acompañante posee habilidades sociales y comunicativas que le permiten sensibilizar y motivar al director y docente sobre el trabajo a realizar	✓		✓		✓		
7	El acompañante comunica al docente las acciones que se llevarán a cabo durante el proceso de acompañamiento pedagógico	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
8	El acompañante brinda asesoría sobre aspectos o temas que el docente solicita para mejorar su desempeño en el aula	✓		✓		✓		
9	A concluir la observación, el acompañante considera un espacio y tiempo propio para la asesoría	✓		✓		✓		
10	El acompañante interviene y colabora con el docente haciendo observaciones de manera oportuna	✓		✓		✓		
11	Formula preguntas generadoras de diálogo para la reflexión sobre la práctica docente	✓		✓		✓		
12	Registra los hechos pedagógicos observados en el proceso de enseñanza-aprendizaje	✓		✓		✓		
13	El acompañante promueve con el docente el desarrollo de sesiones compartidas con el fin de demostrar algunas habilidades pedagógicas	✓		✓		✓		
14	El acompañante desarrolla la clase modelo con el fin de mostrar al docente el manejo de estrategias metodológicas en el aula	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
15	El acompañante promueve en la institución jornadas de reflexión que permitan el intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes	✓		✓		✓		
16	El acompañante orienta sobre el uso de recursos y materiales educativos en el aula	✓		✓		✓		
17	El acompañante se compromete con propuestas de intervención pedagógica para apoyar la mejora de la práctica docente	✓		✓		✓		
18	El acompañante elabora un informe final sobre los resultados y logros conseguidos en el proceso	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIÓN 1	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
1		El/la docente utiliza adecuadamente los tiempos en cada proceso pedagógico de su actividad desarrollando aprendizajes significativos en los estudiantes.	✓		✓		✓		
2		El/la docente adecua el tiempo para nivelar a los estudiantes que llegaron tarde, teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
3		El/la docente cumple y respeta el horario establecido por la I.E. de acuerdo a los planes curriculares, respecto al número de horas establecido según la R.D. de aprobación del módulo.	✓		✓		✓		
4		El/la docente cuenta con Programación Curricular del módulo.	✓		✓		✓		
5		El/la docente ha considerado las orientaciones previstas para la Programación Curricular del módulo.	✓		✓		✓		
6		El/la docente planifica sus actividades pedagógicas considerando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos. (Verificar con la Folia de Actividades)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2		SI	No	SI	No	SI	No	
7		Las Capacidades terminales del módulo guardan coherencia con los criterios de evaluación.	✓		✓		✓		
8		En el caso de ser un módulo ocupacional cuenta con el Plan de Prácticas Pre Profesionales considerando proyectos productivos.	✓		✓		✓		
9		El/la docente plantea el reto o desafío cognitivo con pertinencia a la actividad de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10		El/la docente desarrolla estrategias, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta el enfoque modular.	✓		✓		✓		
11		El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo y estado de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.	✓		✓		✓		
12		El/la docente usa estrategias e instrumentos pertinentes en el proceso de evaluación de los aprendizajes (varios instrumentos). Toma en cuenta las competencias, capacidades, orientar e indicadores propuestos en la Programación Curricular (módulo, unidades y sesiones).	✓		✓		✓		
13		El/la docente implementa estrategias adecuadas de situaciones reales de trabajo en la realización de Prácticas Pre-profesionales para afianzar los aprendizajes (coherente con el plan de PPP).	✓		✓		✓		
14		El docente usa herramientas pedagógicas para el aprendizaje en la formación específica y complementaria (Gestión Empresarial, F.O.L.) (Inglés Básico, Computación Básica).	✓		✓		✓		
15		El/la docente cuenta con la planificación curricular (Cartilla Pedagógica) en la que incluye las horas de actividades o sesiones en el marco de los procesos pedagógicos y los documentos de Guía de Orientación para la Programación Modular (de Básico/ Medio y Prácticas Pre Profesionales).	✓		✓		✓		

16	El/la docente presenta en su Planificación: Curricular los criterios que responden al proceso de evaluación de desempeño y los implementa con instrumentos de evaluación.	✓							
17	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas en la Ficha de Actividad.	✓							
18	El/la docente acompaña y orienta, a todos los estudiantes, sobre el uso adecuado de los equipos y materiales considerando normas de seguridad e higiene y del aprendizaje a lograr.	✓							
	<b>DIMENSION 3</b>	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
19	El/la docente diseña y usa materiales elaborados con participación de estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes, (maquetas, diseños, modelos).	✓							
20	El/la docente presenta la planificación (Carta Pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la actividad y los cita en sus referencias bibliográficas.	✓							
21	El/la docente coordina con materiales y/o recursos educativos el aula, taller de acuerdo al módulo que desarrolla.	✓							
22	El/la docente genera espacios para el diálogo y escucha con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	✓							
23	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estudiante y/o profesor (mediante palabras o gestos motivadores).	✓							
24	El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas, tolerantes y el respeto a la diversidad entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐

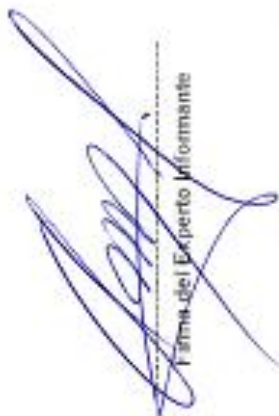
Apellidos y nombres del juez validador: ANSELMO ANTONIO T. RIVERA DNI: 19872533

Especialidad del validador: PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA

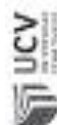
<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en contexto, escrito y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

18 de 06 del 2016

  
 Firma del Experto Informante





ESCUOLA DE POSTGRADO

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA.

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Participan los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	La I.E. difunde la visión y misión institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	La I.E. cuenta con Consejo Educativo Institucional (COME) debidamente acreditado por la UGEL.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	En la I.E. existe un clima de confianza y respeto entre los miembros de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La I.E. mantiene convenios interinstitucionales con las instituciones públicas y/o privadas de la localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
6	Las programaciones curriculares van de acuerdo a lo planificado en el PCI.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	La I.E. reconoce el desempeño pedagógico destacado de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	La institución brinda ambientes de trabajo adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	El centro cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	La I.E. realiza jornadas de reflexión y capacitación docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
11	La I.E. adquiere equipos, materiales y mobiliario según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	La I.E. realiza de manera eficiente el proceso de matrícula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	La I.E. cuenta con un Comité de Gestión de Recursos Propios debidamente autorizado por la UGEL.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	La I.E. realiza de manera oportuna el control de la asistencia y salida del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	La información sobre la administración de los recursos financieros se sujeta oportunamente con todos los miembros de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 4</b>								
16	La I.E. difunde oportunamente el Reglamento Interno (RI).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	La I.E. promueve el desarrollo de los ejes transversales y valores entre los miembros de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Se aplican los mecanismos normativos establecidos (RI) cuando se presentan conflictos en la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	La I.E. realiza actividades donde los estudiantes ponen en práctica las competencias y capacidades adquiridas en beneficio de la comunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	En la I.E. se promueve la inclusión educativa (Equipo SIANEE).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Responde por Aplicar el Instrumento

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: José M. Valqui Orjón    DNI: 10443833

Especialidad del validador: Dr. en Educación Especialista en EBR

07 de 09 del 2016

  
 José M. Valqui Orjón  
 Director de Educación  
 Firma del Experto Informante

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	El acompañante pedagógico realiza coordinaciones previas con el director de la I.E. antes de iniciar el proceso de acompañamiento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El acompañante trae consigo documentos de planificación para la coordinación de las visitas con el director.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	El acompañante elabora el plan de acompañamiento pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se realiza la visita diagnóstica al docente y se recoge información sobre su práctica educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	El acompañante establece compromisos con el docente con respecto a la práctica pedagógica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	El acompañante posee habilidades sociales y comunicativas que le permiten sensibilizar y motivar al director y docente sobre el trabajo a realizar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	El acompañante comunica al docente las acciones que se llevarán a cabo durante el proceso de acompañamiento pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
8	El acompañante brinda asesoría sobre aspectos o temas que el docente solicita para mejorar su desempeño en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	A concluir la observación, el acompañante considera un espacio y tiempo propio para la asesoría.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	El acompañante interviene y colabora con el docente haciendo observaciones de manera oportuna.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Formula preguntas generadoras de diálogo para la reflexión sobre la práctica docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Registra los hechos pedagógicos observados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	El acompañante programa con el docente el desarrollo de sesiones compartidas con el fin de demostrar algunas habilidades pedagógicas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	El acompañante desarrolla la clase modelo con el fin de mostrar al docente el manejo de estrategias metodológicas en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
15	El acompañante promueve en la institución jornadas de reflexión que permitan el intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	El acompañante orienta sobre el uso de recursos y materiales educativos en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	El acompañante se compromete con propuestas de intervención pedagógica para apoyar la mejora de la práctica docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	El acompañante elabora un informe final sobre los resultados y logros conseguidos en el proceso.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		





## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIÓN 1	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1	El/la docente utiliza adecuadamente los tiempos en cada proceso pedagógico de su actividad desarrollando aprendizajes significativos en los estudiantes.	✓		✓		✓		
2		El/la docente adecua el tiempo para revelar a los estudiantes que llegaron tarde, teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
3		El/la docente cumple y respeta el horario establecido por la I.E. de acuerdo a los planes curriculares, respecto al número de horas establecido según la R.D. de aprobación del módulo.	✓		✓		✓		
4		El/la docente cuenta con Programación Curricular del módulo.	✓		✓		✓		
5		El/la docente ha considerado las orientaciones previstas para la Programación Curricular del módulo.	✓		✓		✓		
6		El/la docente planifica sus actividades pedagógicas distribuyendo el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos. (Verificar con la Ficha de Actividad)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
7	DIMENSIÓN 2	Las Capacidades terminales del módulo guardan coherencia con los criterios de evaluación.	✓		✓		✓		
8		En el caso de ser un módulo ocupacional cuenta con el Plan de Prácticas Pre Profesionales considerando proyectos productivos.	✓		✓		✓		
9		El/la docente plantea el reto o conflicto cognitivo con pertinencia a la actividad de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10		El/la docente diseña estrategias para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque modular.	✓		✓		✓		
11		El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.	✓		✓		✓		
12		El/la docente usa estrategias o instrumentos pertinentes en el proceso de evaluación de los aprendizajes (colegar instrumentos). Toma en cuenta las competencias, capacidades, criterios e indicadores propuestos en la Programación Curricular (módulo, unidades y sesiones).	✓		✓		✓		
13		El/la docente implementa estrategias adecuadas de situaciones reales de trabajo en la realización de Prácticas Pre-profesionales para afianzar los aprendizajes (colegar con el plan de PPP).	✓		✓		✓		
14		El docente usa herramientas pedagógicas para el aprendizaje en la formación específica y complementaria (Gestión Empresarial, F.O.L.) (Inglés Básico, Computación Básica).	✓		✓		✓		
15		El/la docente cuenta con la planificación curricular (Carpeta Pedagógica) en la que incluye las fichas de actividades o sesiones en el marco de los procesos pedagógicos y los documentos de Guía de Orientación para la Programación Modular ciclo Básico/ Medio y Prácticas Pre Profesionales.	✓		✓		✓		



## Anexo 4

### Base de datos

#### Base de datos de la variable gestión educativa

Nº	D1: Gestion Institucional					D2: Gestion Pedagogica					D3: Gestion Administrativa					D4: Gestion Comunitaria				
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20
ent-1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	5	5	5	4	4
ent-2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	4	2	2	2	2	5	4	4	4	4
ent-3	3	3	5	5	5	3	2	3	2	5	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5
ent-4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	1	1	3	3	3	5	4	4	4	5
ent-5	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	5
ent-6	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
ent-7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
ent-8	2	3	3	3	5	4	3	3	3	2	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5
ent-9	2	3	3	3	5	4	3	3	3	2	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5
ent-10	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	5	4	5	5	5
ent-11	2	5	5	5	5	2	1	5	1	5	3	1	3	3	3	3	3	3	5	4
ent-12	1	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	3	5
ent-13	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5
ent-14	3	3	3	4	4	4	1	5	1	5	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5
ent-15	3	4	5	5	4	5	2	2	2	2	2	3	4	2	3	5	5	5	5	5
ent-16	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	3	4
ent-17	3	1	5	5	4	5	3	5	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	3	3
ent-18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5
ent-19	1	3	5	4	4	3	1	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3
ent-20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	4	4	4
ent-21	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	5	5	5	3	4
ent-22	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	4	3	4	4	4	3	5
ent-23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
ent-24	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	5	5	5	5

ent-25	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5
ent-26	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	2	3
ent-27	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4
ent-28	5	5	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4
ent-29	3	2	3	2	4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	4	4	4	4	3
ent-30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
ent-32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4
ent-33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
ent-34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
ent-35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4
ent-36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
ent-37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4
ent-38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4
ent-39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4
ent-40	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5	4	4	4	4
ent-41	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4
ent-42	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	5	4	4	4	4
ent-43	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	5	5	4	4	4
ent-44	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5
ent-45	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5
ent-46	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4
ent-47	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4
ent-48	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	4	4	3
ent-49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
ent-50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
ent-51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
ent-52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4
ent-53	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	5	5	5	5
ent-54	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	4	2	3
ent-55	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4
ent-56	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	5	5	5	4	4
ent-57	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	4	2	2	2	2	5	3	4	4	4



ent-58	3	3	5	5	5	3	2	3	2	5	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5
ent-59	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	1	1	3	3	3	5	4	4	4	5
ent-60	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	5
ent-61	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
ent-62	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
ent-63	2	3	3	3	5	4	3	3	3	2	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5
ent-64	2	3	3	3	5	4	3	3	3	2	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5
ent-65	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	5	4	5	5	5
ent-66	2	5	5	5	5	2	1	5	1	5	3	1	3	3	3	3	3	3	5	4
ent-67	1	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	3	5
ent-68	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5
ent-69	3	3	3	4	4	4	1	5	1	5	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5
ent-70	3	4	5	5	4	5	2	2	2	2	2	3	4	2	3	5	5	5	5	5
ent-71	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	3	4
ent-72	3	1	5	5	4	5	3	5	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	3	3
ent-73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5
ent-74	1	3	5	4	4	3	1	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3
ent-75	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	4	4	4
ent-76	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	5	5	5	3	4
ent-77	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	4	3	4	4	4	3	5
ent-78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
ent-79	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	5	5	5	5
ent-80	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5
ent-81	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	2	3
ent-82	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4
ent-83	5	5	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4
ent-84	3	2	3	2	4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	4	4	4	4	3
ent-85	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
ent-87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4
ent-88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
ent-89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
ent-90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4

ent-91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
ent-92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4
ent-93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4

### Base de datos de la variable acompañamiento pedagógico

Nº	D1: visita diagnostica							D2: Asesoría Personalizada							D3: Visita de Salida						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21
ent-1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4
ent-2	5	3	5	3	4	1	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
ent-3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
ent-4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
ent-5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
ent-6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ent-8	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
ent-9	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ent-10	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3
ent-11	5	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5
ent-12	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3
ent-13	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
ent-14	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3
ent-15	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
ent-16	4	4	4	5	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4
ent-17	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4
ent-18	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
ent-19	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
ent-20	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
ent-21	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5
ent-22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5
ent-23	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5
ent-24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
ent-25	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
ent-26	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	3	4
ent-27	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5
ent-28	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3

ent-29	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
ent-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-31	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-32	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-33	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-35	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
ent-36	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
ent-37	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
ent-38	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
ent-39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-40	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
ent-41	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
ent-42	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
ent-43	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
ent-44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
ent-45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
ent-46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-48	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
ent-49	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
ent-50	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-51	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
ent-52	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
ent-53	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
ent-54	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	3
ent-55	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5
ent-56	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4
ent-57	5	3	5	3	4	1	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5
ent-58	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
ent-59	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
ent-60	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
ent-61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

ent-62	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
ent-63	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
ent-64	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ent-65	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3
ent-66	5	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4
ent-67	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5
ent-68	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
ent-69	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3
ent-70	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
ent-71	4	4	4	5	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4
ent-72	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4
ent-73	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
ent-74	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
ent-75	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
ent-76	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4
ent-77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5
ent-78	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
ent-79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
ent-80	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
ent-81	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2
ent-82	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4
ent-83	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3
ent-84	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
ent-85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-86	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-87	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-88	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ent-90	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
ent-91	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
ent-92	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
ent-93	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

### Base de datos de la variable desempeño docente

Nº	D1: Personal						D2: Pedagógica												D3: Social Comunitaria					
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	Z20	Z21	Z22	Z23	Z24
ent-1	1	0	3	3	3	2	1	2	2	2	1	0	0	1	3	0	0	2	2	3	2	1	2	0
ent-2	3	3	2	3	0	3	2	0	2	1	3	1	0	0	2	2	3	3	1	1	0	0	0	0
ent-3	3	2	0	3	1	2	2	2	2	2	0	0	3	0	0	1	3	0	0	2	0	1	3	3
ent-4	1	0	1	2	0	1	1	2	2	0	0	3	1	2	0	0	0	3	1	1	0	1	0	3
ent-5	3	1	1	1	1	3	3	3	1	2	2	2	0	2	1	1	2	0	2	0	3	0	2	1
ent-6	2	1	3	2	0	0	3	2	3	0	2	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0
ent-7	2	3	3	0	3	2	0	0	0	2	1	2	2	3	3	0	0	2	0	3	1	1	3	3
ent-8	2	3	2	2	1	3	0	2	2	0	2	3	0	3	2	3	0	3	3	1	2	2	1	2
ent-9	1	3	3	1	2	1	1	2	0	3	3	2	0	3	0	2	3	3	2	2	0	2	0	0
ent-10	1	0	2	1	1	3	0	0	2	0	1	0	2	1	0	3	0	0	1	0	1	0	3	1
ent-11	2	2	2	2	0	1	3	1	3	1	2	3	3	2	2	0	2	3	3	3	0	2	3	0
ent-12	1	1	0	0	3	1	0	0	0	2	2	1	3	3	2	1	0	1	2	0	0	1	2	2
ent-13	0	1	3	1	1	1	2	1	0	2	1	3	1	2	2	2	3	3	2	0	2	3	1	1
ent-14	3	3	1	3	0	0	2	0	2	3	3	3	2	2	3	1	0	2	2	3	3	3	2	2
ent-15	3	3	3	3	0	2	0	3	2	1	2	0	1	1	2	0	0	2	2	1	3	0	1	0
ent-16	2	1	1	0	3	2	2	0	0	0	2	1	0	3	0	0	0	3	2	3	0	0	0	3
ent-17	3	2	0	3	2	1	1	2	3	0	3	0	3	2	0	1	3	2	0	0	3	1	0	1
ent-18	0	1	0	1	3	2	2	3	2	0	3	0	2	0	1	1	1	3	2	0	1	1	0	3
ent-19	2	0	1	3	3	0	1	0	0	0	3	0	0	3	3	2	2	2	3	1	2	0	0	1
ent-20	3	2	2	1	0	2	0	3	0	3	2	2	0	1	3	0	0	2	1	0	0	2	1	0
ent-21	3	3	2	2	1	1	3	0	1	2	2	3	2	2	3	3	2	0	3	0	0	3	2	0
ent-22	3	2	0	1	1	0	3	0	0	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	0	3	2	0	2
ent-23	1	1	2	2	2	3	0	3	1	2	1	2	3	3	1	1	3	3	1	2	1	2	2	3
ent-24	0	2	1	1	2	2	0	3	3	3	1	3	1	2	1	3	1	1	0	2	0	0	1	3
ent-25	3	3	1	3	3	0	2	2	3	0	3	3	2	1	1	0	0	3	3	3	1	3	1	0
ent-26	1	0	2	1	2	2	2	2	0	0	0	2	1	0	3	0	2	3	0	0	3	0	1	3
ent-27	3	1	3	0	2	1	0	2	1	3	0	3	0	0	0	0	3	3	3	3	1	3	3	0
ent-28	2	1	0	3	0	2	2	2	3	3	2	3	0	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2

ent-29	0	2	1	2	2	0	0	3	1	1	3	1	3	3	1	0	2	2	1	1	1	1	0	3
ent-30	0	1	2	2	2	0	3	3	1	1	3	1	0	1	3	1	0	2	1	2	0	2	0	3
ent-31	0	1	3	1	3	1	0	3	2	3	0	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3
ent-32	1	0	2	3	3	0	0	0	1	1	1	3	0	0	1	1	2	2	3	3	2	0	0	2
ent-33	2	2	2	1	1	2	2	3	3	0	1	2	3	1	2	1	1	3	0	2	1	0	1	0
ent-34	0	2	1	3	2	0	3	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	2	0	1	1	1	0
ent-35	2	1	2	0	3	1	1	2	0	1	1	3	3	3	1	0	0	2	1	2	2	0	1	0
ent-36	1	1	1	2	3	1	0	0	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	1	0	3	1	1	0
ent-37	1	0	3	0	0	3	1	2	1	0	3	2	2	3	1	2	2	2	2	0	3	2	2	2
ent-38	1	2	0	2	2	3	3	0	0	1	2	2	0	3	1	3	2	1	0	1	1	2	3	3
ent-39	1	0	3	1	3	0	0	2	3	1	1	0	3	1	0	3	3	3	3	3	3	1	3	1
ent-40	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	0	0	1	2	2	1	3	3	0	0	3
ent-41	2	0	2	1	1	1	0	3	1	0	0	2	0	3	0	3	3	3	2	3	1	1	3	1
ent-42	0	0	2	3	3	2	3	3	1	1	2	0	0	3	2	1	0	3	2	3	2	0	0	0
ent-43	2	0	2	2	2	0	0	2	0	1	2	1	2	3	1	3	3	1	3	2	2	0	3	0
ent-44	3	1	3	3	1	0	0	1	2	3	0	1	3	0	0	3	2	2	0	2	1	3	0	2
ent-45	1	0	1	3	2	0	2	2	3	2	0	3	3	2	2	1	1	2	2	0	0	2	3	1
ent-46	2	1	0	0	3	3	0	1	2	0	2	1	0	1	3	2	0	2	3	2	2	3	3	0
ent-47	3	1	0	3	1	0	2	1	3	2	2	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	3	2	1
ent-48	3	0	1	2	0	3	3	3	1	0	0	3	2	2	0	2	2	0	1	3	3	2	3	3
ent-49	1	0	3	0	2	3	2	2	3	1	3	2	1	1	3	1	3	0	3	2	1	3	2	2
ent-50	0	3	2	0	2	2	2	0	0	0	2	0	3	0	2	1	3	1	0	0	1	0	3	1
ent-51	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	0	2	0	0	3	2	3	1	0	3	2	3
ent-52	0	0	3	0	0	1	0	3	0	0	0	2	1	0	1	0	2	2	0	0	0	3	3	2
ent-53	1	2	0	3	1	1	0	2	0	3	3	3	1	3	0	2	1	3	1	2	2	3	1	1
ent-54	1	1	3	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	0	3	3	0	0	1	3	2	1	3	1
ent-55	1	3	1	1	2	3	0	3	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	2	3	3
ent-56	3	0	2	2	0	2	0	3	0	2	3	3	3	2	3	1	2	2	0	3	1	3	0	2
ent-57	3	2	0	2	3	3	0	2	2	3	3	0	1	1	0	0	0	3	0	3	2	3	1	3
ent-58	0	0	1	2	0	1	3	1	1	3	0	3	3	2	0	3	0	1	1	1	1	1	3	1
ent-59	3	0	3	1	1	2	2	0	3	0	0	3	3	2	2	0	3	0	2	3	1	0	2	0
ent-60	1	1	1	1	0	0	2	1	0	1	2	1	0	3	0	0	3	2	1	0	2	0	1	3
ent-61	0	3	1	1	3	2	0	2	0	1	0	1	3	0	0	0	3	1	0	0	0	2	2	0

ent-62	2	1	2	2	2	0	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	0	1	3
ent-63	1	0	1	0	2	0	2	0	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	0	3	3	2	0
ent-64	1	2	0	1	0	2	3	1	1	2	2	2	3	1	2	0	2	3	2	2	0	0	1	3
ent-65	3	2	0	2	3	0	2	2	3	2	0	2	2	3	0	3	0	1	0	2	3	1	2	2
ent-66	1	0	1	2	1	3	1	2	2	3	2	0	0	3	1	3	2	3	3	0	0	0	1	0
ent-67	3	0	2	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	2	0	2	2	1	0	1	1	1
ent-68	3	2	2	1	1	1	1	1	2	0	0	2	0	2	0	1	3	2	0	0	1	1	3	2
ent-69	0	3	3	1	1	0	0	3	0	2	1	3	1	0	0	3	1	0	2	1	3	3	0	0
ent-70	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	0	1	2	1	1	0	3	2	0	0
ent-71	1	1	3	2	1	1	0	2	3	3	1	0	3	1	0	0	0	3	2	0	2	0	0	3
ent-72	0	1	2	2	2	1	2	0	0	0	0	2	0	1	2	3	2	1	3	3	2	0	3	2
ent-73	2	0	1	0	0	2	3	0	0	3	2	2	1	2	1	3	0	0	2	0	2	2	3	1
ent-74	3	3	1	0	2	3	1	0	1	1	2	3	3	1	3	3	2	1	3	1	2	3	0	3
ent-75	2	1	3	0	2	2	1	1	0	3	2	2	3	3	1	0	1	1	2	0	3	2	1	3
ent-76	3	3	0	2	2	2	2	0	1	0	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	0
ent-77	1	2	1	2	2	0	0	2	2	0	0	2	1	2	0	3	0	2	2	2	2	2	1	3
ent-78	1	0	0	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	0	3	3	3	2	2	3
ent-79	3	2	1	2	3	3	3	2	1	0	1	2	2	0	1	3	1	1	0	1	2	3	0	2
ent-80	3	0	0	1	3	1	0	2	0	2	0	3	0	0	2	0	1	3	0	1	0	0	3	2
ent-81	3	0	3	2	2	0	0	2	2	1	2	2	1	3	0	1	1	0	3	3	3	3	3	1
ent-82	0	0	1	2	0	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	0	0	1	2	3
ent-83	3	3	3	3	3	1	1	1	0	2	2	0	2	0	0	3	3	2	2	1	2	1	0	1
ent-84	0	0	2	2	0	3	0	0	3	1	1	3	3	0	3	2	0	1	0	2	1	2	1	3
ent-85	3	1	0	2	3	1	1	0	2	3	0	0	2	1	1	1	2	0	3	3	1	3	3	0
ent-86	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	1	0	1	3	3	0	0	3	3	3
ent-87	2	0	1	1	1	0	2	2	3	1	3	2	2	0	1	2	0	1	1	2	2	3	0	1
ent-88	3	1	0	0	2	1	0	0	1	0	0	2	1	2	2	0	1	0	0	3	3	3	1	3
ent-89	3	2	3	0	3	1	0	1	1	3	0	3	1	1	2	2	0	1	3	3	0	3	0	2
ent-90	0	3	1	0	1	0	2	0	1	3	2	0	1	3	1	3	0	2	2	0	1	2	0	3
ent-91	0	2	0	0	3	3	1	0	0	0	3	3	2	3	0	2	0	0	2	0	3	2	1	1
ent-92	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	1	2	2	0	1	3	2	1	1	1
ent-93	3	1	0	3	3	3	1	3	0	0	0	3	3	2	0	3	2	0	0	1	2	0	3	3